

**PENGARUH *SUBJECTIVE WELL BEING* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU
DAN TENAGA PENDIDIK YAYASAN PPPI JERU TUMPANG
SAAT PANDEMI COVID-19 DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI



Oleh

AINUN HAFNI AMALIA

NIM : 17510184

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH *SUBJECTIVE WELL BEING* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU
DAN TENAGA PENDIDIK YAYASAN PPPI JERU TUMPANG
SAAT PANDEMI COVID-19 DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Diusulkan untuk penelitian skripsi

Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)

Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

AINUN HAFNI AMALIA

NIM : 17510184

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *SUBJECTIVE WELL BEING* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU
DAN TENAGA PENDIDIK YAYASAN PPPI JERU TUMPANG
SAAT PANDEMI COVID-19 DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

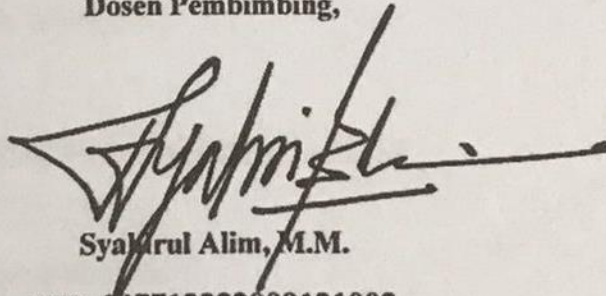
Oleh

AINUN HAFNI AMALIA

NIM: 17510184

Telah disetujui pada tanggal 26 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



Syahrul Alim, M.M.

NIP. 197712232009121002

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., MM.

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *SUBJECTIVE WELL BEING* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU
DAN TENAGA PENDIDIK YAYASAN PPPI JERU TUMPANG
SAAT PANDEMI COVID-19 DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Oleh

AINUN HAFNI AMALIA

NIM: 17510184

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 4 Oktober 2021

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

2. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag

NIP. 201910011579

3. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Syahirul Alim. M.M

NIP. 197712232009121002



Mengetahui,

Ketua Jurusan

Muhammad Sulhan, S.E., M.M.

NIP. 197406042006041002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Hafni Amalia

NIM : 17510184

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul: **PENGARUH SUBJECTIVE WELL BEING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU DAN TENAGA PENDIDIK YAYASAN PPPI JERU TUMPANG SAAT PANDEMI COVID-19 DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 24 Agustus 2021

Hormat saya



Ainun Hafni Amalia

NIM: 17510184

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucap rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah memberi kesehatan dan kemudahan sampai pada titik ini.

Karya skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang tercinta khususnya untuk kedua orang tua saya yang sangat luar biasa dalam memberikan doa terbaik, kasih sayang, dukungan, serta motivasi sampai pada pendidikan meraih gelar sarjana ini.

Kepada Bapak Syahirul Alim yang telah membimbing, memberi dukungan, motivasi serta saran yang mendukung. Dan kepada seluruh sahabat dan teman-teman yang tiada henti memberi semangat dan motivasi

HALAMAN MOTTO

**“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung, buat jalanmu sendiri
dan tinggalkanlah jejak”**

- Ralph Waldo Emerson

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT., karena atas limpahan rahmat serta hidayah- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru dan Tenaga Pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang saat Pandemi COVID-19 dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Shalawat serta salam semoga tercurah- limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita umatnya dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh dengan cahaya ilmu ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian dan penulisan penelitian ini berhasil dengan baik berkat bantuan dan tuntunan Allah SWT. dan tidak lepas tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak teringga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Nanang Choiruddin, S.E., M.M., selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Syahirul Alim, M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kyai H. Is'adur Rofiq beserta jajaran guru dan tenaga pendidik PPPI Jeru Tumpang yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Orang tua tercinta Bapak Yusuf dan Ibu Indana Ulfa beserta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2017 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat perkuliahan yang kusayangi Rose Rohaida Aisy, Ayu Husnul Khotimah, Verlin Rizqon Navia, Putri Rahayuningtias dan Mar'atus Sholihah yang telah memberikan doa dan dukungan dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan penelitian ini.

11. Sahabat-sahabat Andika Rahmayani, Ergy Fouriana Wulandari, Syadila Amrilah, Ihya Annisa, Marisa Rahmawatik Karimah, Saviera Al-Hidayah, yang selalu mendukung, memberi semangat dan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bias disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis berharap kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal Alamin.

Malang, 24 Agustus 2021

Ainun Hafni Amalia

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 <i>Subjective Well Being</i>	14
2.2.2 Komitmen Organisasi	20
2.2.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24
2.3 Hipotesis Penelitian	29
2.3.1 Pengaruh Langsung <i>Subjective Well Being</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29
2.3.2Pengaruh Langsung <i>Subjective Well Being</i> terhadap Komitmen Organisasi	30
2.3.3 Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
2.4 Model Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	35
3.2 Lokasi Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5 Data dan Jenis Data	38
3.6 Teknik Pengambilan Data.....	38
3.7 Devinisi Operasional Variabel.....	39
3.8 Skala Pengukuran	43
3.9 Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.1.1 Profil Yayasan	47
4.1.2 Visi dan Misi Yayasan.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi	48
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	53
4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan Lain	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.3.1 Variabel Subjective Well Being (X).....	55
4.3.2 Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)	56
4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi (Z)	57
4.4 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	58
4.5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	61
4.6 Uji Asumsi Klasik	61
4.6.1 Uji Normalitas	62
4.6.2 Uji Multikolinearitas	64

4.6.3 Uji Heterokidastisitas	65
4.7 Uji Hipotesis (Uji t)	68
4.8 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	71
4.9 Pembahasan	76
4.9.1 Pengaruh Langsung <i>Subjective Well Being</i> (X) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	76
4.9.2 Pengaruh Langsung <i>Subjective Well Being</i> (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Z).....	78
4.9.3 Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (Z) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	80
4.9.4 Pengaruh Tidak Langsung <i>Subjective Well Being</i> (X) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening.....	82
BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	53
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Lain	54
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Subjective Well Being</i> (X)	55
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	56
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Varibel Komitmen Organisasi (Z)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas Varibel X terhadap Z	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas Varibel X dan Z Terhadap Y	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokidastisitas Varibel X terhadap Z	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokidastisitas Varibel X dan Z Terhadap Y	68
Tabel 4.17 Hasil Uji t Variabel X terhadap Y	69
Tabel 4.18 Hasil Uji t Variabel X terhadap Z	70
Tabel 4.19 Hasil Uji t Variabel Z terhadap Y	70
Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel X Terhadap Z.....	72
Tabel 4.21 Hasil R Square	72
Tabel 4.22 Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel X dan Z Terhadap Y	73
Tabel 4.23 Hasil R Square	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan dan Pondok Pesantren Islam Jeru	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel X Terhadap Z	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Z Terhadap Y	63
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokidastisitas Variabel X Terhadap Z	67
Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokidastisitas Variabel X dan Z Terhadap Y	68
Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	92
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	98
Lampiran 3 Hasil Uji Penelitian (<i>Output SPSS</i>)	115
Lampiran 4 Bukti Konsultasi	125

ABSTRAK

Amalia, Ainun Hafni. 2021. SKRIPSI. “Pengaruh *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru dan Tenaga Pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang saat Pandemi COVID-19 dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”

Pembimbing : Syahirul Alim, M.M.

Kata Kunci : *Subjective Well Being*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi

Yayasan PPPI Jeru Tumpang merupakan yayasan sekolah formal yang berdiri di tengah Pendidikan Pondok Pesantren Jeru Tumpang. Adanya pandemi COVID-19 membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang mengakibatkan hampir semua sekolah yang kegiatan belajar mengajarkannya dilakukan secara *online* dari rumah. Namun, pada Yayasan PPPI Jeru Tumpang kegiatan belajar mengajar tetap dilakukan secara tatap muka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan adanya peran Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening yang menunjukkan pengaruh tidak langsung antara *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Partisipan penelitian ini sebanyak 91 orang guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner serta menggunakan teknik analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, serta antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Adanya pengaruh langsung yang tidak signifikan antara *Subjective Well Being* terhadap Komitmen Organisasi, serta adanya pengaruh tidak langsung antara *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

ABSTRACT

Amalia, Ainun Hafni. 2021. *THESIS. "The Effect of Subjective Well Being on Organizational Citizenship Behavior on Teachers and Educators of the PPPI Jeru Tumpang Foundation during the COVID-19 Pandemic with Organizational Commitment as an Intervening Variable"*

Advisor : Syahirul Alim, M.M.

Key Words : Subjective Well Being, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment

The Jeru Tumpang PPPI Foundation is a formal school foundation that stands in the middle of the Jeru Tumpang Islamic Boarding School Education. Due to the COVID-19 pandemic, the government issued a PSBB (Large-Scale Social Restriction) policy which resulted in almost all schools where teaching and learning activities were carried out online from home. However, at the PPPI Jeru Tumpang Foundation, teaching and learning activities are still carried out face-to-face.

This study aims to determine the effect of Subjective Well Being on Organizational Citizenship Behavior, with the role of Organizational Commitment as an intervening variable which shows the indirect effect of Subjective Well Being on Organizational Citizenship Behavior. The participants of this study were 91 teachers and educators of the PPPI Jeru Tumpang Foundation. Data were collected by distributing questionnaires and using path analysis techniques.

The results of this study indicate that there is a significant direct influence between Subjective Well Being on Organizational Citizenship Behavior, and between Organizational Commitment to Organizational Citizenship Behavior. There is an insignificant direct influence between Subjective Well Being on Organizational Commitment, and an indirect influence between Subjective Well Being on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment as an intervening variable.

ملخص البحث

أمليا، عين حفي. 2021. البحث العلمي. "تأثير *Subjective Well Being* نحو *Organizational Citizenship Behavior* في مدرّس و مربّي مؤسسة PPPI جيرو تومفانج حين وباء COVID-19 بتعهّد المنظّمة كمتغيّر Intervening".

المشرف : شهر العليم، M.M.

الكلمات الرئيسيّة : *Subjective Well Being*، *Organizational Citizenship Behavior*، و تعهّد المنظّمة.

مؤسسة PPPI جيرو تومفانج هي المؤسسة الرسميّة التي تقوم في أثناء تربية معهد جيرو تومفانج. حضور وباء COVID-19 يجعل الحكومة أن يخرج سياسة PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) التي تسبّب ما كاد كلّ المدرسة يؤدّي عمليّة التعلّم و التعليم بـ *online* من البيت. و لكنّ مؤسسة PPPI جيرو تومفانج تؤدّي عمليّة التعلّم و التعليم بالتوجّه.

و غرض هذا البحث لمعرفة تأثير *Subjective Well Being* نحو *Organizational Citizenship Behavior*، بوجود دور تعهّد المنظّمة كمتغيّر *intervening* الذي يدلّ تأثير غير المباشرة بين *Subjective Well Being* نحو *Organizational Citizenship Behavior*. و المتّبع في هذا البحث هو 91 مدرّسا و مربّي مؤسسة PPPI جيرو تومفانج. و أخذ الحقائق يعني بنشر الأسئلة و استخدام طريقة تحليل السبيل.

ونتيجة هذا البحث تدلّ وجود تأثير المباشرة واضحا بين *Subjective Well Being* نحو *Organizational Citizenship Behavior* و بين تعهّد المنظّمة نحو *Organizational Citizenship Behavior*. و وجود تأثير المباشرة غير واضح بين *Subjective Well Being* نحو تعهّد المنظّمة، و وجود تأثير غير المباشرة بين *Subjective Well Being* نحو *Organizational Citizenship Behavior* بتعهّد المنظّمة كمتغيّر *intervening*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada akhir bulan Desember tahun 2019, *World Health Organization* (WHO) telah mengidentifikasi adanya virus yang menyerang dan dinamakan *the coronavirus diseases* (COVID-19). COVID-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh sejenis virus temuan baru yaitu *coronavirus* yang berasal dari kota Wuhan. Pada saat ini data terakhir yang telah didapat dari *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 13 February 2021 terdapat 107.423.526 kasus, 2.360.280 jiwa yang meninggal dunia, dan 223 negara yang telah terkena dari virus ini (who.int, 2021). Penyebaran virus ini dapat terjadi ketika seseorang berdekatan dengan penderita. Penyebaran yang cukup mudah ini mengakibatkan hingga saat ini virus masih terus menyebar dan semakin meningkat.

Sementara itu di Indonesia kasus COVID-19 pertama muncul pada tanggal 2 Maret 2020 dan sampai saat ini tanggal 13 February 2021 jumlah korban yang terinfeksi telah mencapai 743,198 kasus, 22,138 jiwa meninggal dunia dan 611,097 jiwa telah sembuh (Kompas.com, 2020). Pandemi COVID-19 telah banyak memberikan dampak pada seluruh aspek dari kehidupan manusia, baik dari fisik maupun psikologis. Penyebarannya yang sangat cepat menjadikan penanganan terhadap pandemi ini begitu sulit dilakukan, sehingga pemerintah melakukan sebuah kebijakan untuk mengurangi penyebaran virus tersebut. Salah satunya yaitu dengan adanya Peraturan Pemerintahan Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan

PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Kebijakan ini membuat aktivitas masyarakat menjadi terbatas, sehingga hampir seluruh organisasi atau perusahaan memberlakukan WFH (*work from home*) (Pratiwi et al., 2020). Adanya pemberlakuan WFH ini juga berdampak pada sekolah sehingga kegiatan belajar mengajar dilakukan secara *online*. Kegiatan belajar mengajar yang dilakukan secara *online* ini dapat mempengaruhi kinerja guru dalam segi *subjective well-being* karena tidak semua yang disampaikan secara *online* dapat dipahami oleh para siswa.

Subjective well being secara relatif merupakan atribut psikologis yang stabil dan mampu untuk merefleksikan tingkat kehidupan yang positif pada setiap manusia. Dalam hal ini manusia yang sedang mengalami level *subjective well being* yang tinggi maka manusia tersebut akan mengalami kepuasan dalam hidup serta merasakan kegembiraan yang lebih dan bersamaan dengan menurunnya emosi yang kurang menyenangkan (Diener, 2000). *Subjective well-being* digunakan dalam menggambarkan kualitas hidup dari seseorang yang mana didasari dengan evaluasi kehidupannya. Evaluasi dari kehidupan ini meliputi dari sisi positif dan negatif, misalnya adanya kepuasan hidup dari adanya perasaan yang senang, serta kepuasan dari lingkungan sosial, dan hal lainnya (Diener, 2000). Kepuasan hidup terbagi menjadi dua hal, yaitu kepuasan hidup secara global yaitu evaluasi individu terkait kehidupan dari segala aspek, serta kepuasan hidup pada domain tertentu seperti adanya penilaian dari seorang individu terhadap suatu hal tertentu dalam kehidupannya (Pratiwi et al., 2020). Sehingga *subjective well being* menjadi suatu tujuan utama dalam memenuhi kebutuhan dalam kehidupan, baik secara fisik

maupun psikologis dan hal tersebut akan sangat mempengaruhi dalam kegiatan mengajar oleh para guru.

Pada masa pandemi ini terdapat kebijakan yang mengharuskan para guru dan siswa untuk melakukan kegiatan belajar mengajar dirumah masing-masing secara *online*. Untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara *online* diperlukan teknologi yang mendukung, sehingga para guru dituntut untuk mempelajari teknologi yang digunakan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. Artinya, dalam kegiatan belajar mengajar ini diperlukan pengajar atau guru yang mempunyai kerelaan dalam melaksanakan tugasnya lebih dari pekerjaan yang biasanya dikerjakan saat sebelum pandemi COVID-19 atau kinerja ini bisa disebut sebagai *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang bersifat suka rela, secara tidak langsung atau eksplisit akan mendapat sebuah penghargaan dimana dari sistem imbalan secara formal, dan secara keseluruhan akan mendorong dari efektifitas dan efisiensi dari fungsi-fungsi organisasi (Ardi & Sudarma, 2015). Dengan adanya *organizational citizenship behavior* pada guru akan menumbuhkan adanya komitmen dalam melakukan pekerjaan. Artinya guru yang sudah mempunyai kerelaan dan mendorong untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih, maka komitmen dari guru terhadap sekolah juga akan semakin tinggi.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dikarenakan jika guru dalam sekolah sudah memiliki komitmen yang tinggi, maka akan adanya hubungan yang positif dari setiap guru yang ada disekolahan tersebut (Yanti dan Supartha, 2017). Hal inilah yang akan

mengakibatkan seorang guru akan merasa terikat dengan sekolah dan menciptakan rasa cinta terhadap sekolah. Kemudian dengan adanya rasa cinta dalam melakukan pekerjaan sebagai guru, maka akan terbentuk rasa sukarela dalam melakukan perilaku diluar tanggung jawab dari pekerjaan mereka (*extra role*). Sehingga akan berguna dalam memajukan sekolah dan menimbulkan rasa kesejahteraan dari setiap guru yang ada di sekolah tersebut. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dalam penelitian yang dilakukan oleh Eka et al., (2017) tentang pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini diharapkan agar selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional agar dapat menciptakan rasa nyaman dan akan lebih meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Pratiwi et al., (2020) tentang hubungan *subjective well being* dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan *work from home* di masa pandemi COVID-19, menunjukkan bahwa secara signifikan *subjective well being* tidak memiliki korelasi dengan komitmen organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well being* adalah kepribadian, jenis kelamin, kualitas hubungan sosial, tujuan, serta agama atau spiritualitas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Liqwiyanti dan Jangkung, (2016) tentang hubungan *subjective well being* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Aryaduta Jakarta menunjukkan hasil adanya hubungan positif dan signifikan antara *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak

100 karyawan yang bekerja di Hotel Aryaduta Jakarta dan dilakukan dengan cara pemberian angket.

Adanya pandemi COVID-19 saat ini membuat kewajiban guru sebagai pengajar di Yayasan PPPI Jeru Tumpang menjadi terhambat. Yayasan PPPI Jeru Tumpang merupakan sekolah formal TK, MI, SMP dan MA yang berdiri di tengah pondok pesantren PPPI Jeru Tumpang. Lokasi Yayasan PPPI Jeru Tumpang berada di Jl. Masjid, No. 49, Desa Jeru, kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang (Laduni.id, 2019). Lokasi ini berada di ujung dari kecamatan tumpang yang kurang strategis dan jauh dari keramaian. Akan tetapi, lokasi yang jauh dari keramaian ini akan menjadi tempat yang lebih efektif dalam menimba ilmu dan menjadikan atau siswa menjadi lebih fokus dalam melakukan pembelajaran.

Kasus yang sedang terjadi saat ini yaitu dengan adanya wabah COVID-19 yang memiliki dampak pada setiap orang yang sedang bekerja salah satunya adalah dengan memberlakukan WFH (*work from home*) untuk perusahaan serta pembelajaran secara *online* untuk sekolah (Mulyani, 2020). Menurut Ihyak selaku tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang mengemukakan bahwa guru, tenaga pendidik dan siswa di Yayasan PPPI Jeru Tumpang tidak melaksanakan pembelajaran secara *online*. Adapun dampak yang dialami oleh guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang tersebut berupa adanya pemotongan jam kerja atau pemotongan jam mengajar. Hal ini menimbulkan kesulitan terhadap guru ketika mengajar, yaitu berupa kurangnya waktu penyampaian materi yang diberikan terhadap siswa. Dikarenakan ketika sebelum adanya pandemi COVID-19 ini waktu penyampaian materi yang diberikan terhadap siswa masih dirasa kurang,

apalagi adanya pemotongan jam pada masa pandemi. Selain itu pemberlakuan belajar secara *online* tidak dapat dilaksanakan di Yayasan PPPI Jeru Tumpang, karena merupakan sekolah formal yang berada dalam naungan pondok pesantren yang tidak memperbolehkan para santri atau siswanya membawa alat elektronik. Maka dari itu pembelajaran tetap dilakukan secara tatap muka.

Jadwal mengajar yang terpotong serta keadaan pandemi COVID-19 tidak menurunkan semangat para guru untuk tetap mengajar. Dalam proses belajar mengajar saat ini para guru menemukan rasa bahagia tersendiri dan menikmati pekerjaan mereka sebagai guru. Terdapat kepuasan dan kebahagiaan tersendiri saat para anak didik mengalami perkembangan walaupun terdapat hambatan serta mendapat kepuasan dari hubungan dengan sesama guru yang kekeluargaannya masih erat walaupun sedang pandemi. Guru yang merasakan profesinya sebagai pengajar yang dapat memberikan manfaat bagi anak didik maupun bagi sesama guru ini menimbulkan kebahagiaan tersendiri, dan kebahagiaan inilah yang menunjukkan adanya *subjective well being* pada guru dan tenaga pendidik (Astrid, 2016). *Subjective well being* guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang pada masa pandemi ini tidak berbeda jauh pada saat sebelum masa pandemi, namun masih ada perbedaannya. Adanya perbedaan ini memungkinkan adanya pengaruh atau tidak terhadap komitmen organisasi dan pada *organizational citizenship behavior*. Oleh sebab itu, keadaan pandemi ini akan terdapat adanya perbedaan tersendiri dari sisi kebahagiaan, baik dari guru Yayasan PPPI Jeru Tumpang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta mengkaji adanya pengaruh atau hubungan antara *subjective well being*, komitmen organisasi dan

organizational citizenship behavior pada masa pandemi COVID-19. Hal ini disebabkan dengan adanya pemotongan jam kerja atau pemotongan jam mengajar pada masa pandemi yang menjadikan muncul adanya pengaruh dari *subjective well being* dari setiap guru untuk membangun komitmen organisasi yang dapat menimbulkan *organizational citizenship behavior* dari setiap guru dalam mengajar. Sehingga penelitian ini akan meneliti mengenai “pengaruh *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang saat pandemi covid-19 dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah disebutkan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam peneitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antara *subjective well being* terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung antara *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung antara *subjective well being* terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung antara *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

A. Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi secara empiris teori *subjective well being* yang dapat mempengaruhi secara langsung *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
2. Memberikan kontribusi secara empiris teori *subjective well being* yang dapat mempengaruhi secara tidak langsung *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Intansi yang menjadi obyek penelitian ini, dapat menjadi referensi *subjective well being* yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervenig.
2. Bagi peneliti lain, dapat menjadi referensi atau rujukan dalam mengembangkan penelitian yang konteksnya membahas tentang *subjective well being* yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervenig.
3. Bagi Universitas, dapat menambah perbendaharaan keilmuan dan penelitian di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Raka Tri Bayu Ardi dan Ketut Sudarma (2015). Penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan teknik uji parsial, hasil yang diperoleh menunjukkan tidak adanya pengaruh antara persepsi dukungan terhadap *organizational citizenship behavior* serta antara keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan adanya pengaruh, begitu pula dengan pengaruh persepsi dukungan terhadap komitmen organisasi serta pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi juga memiliki pengaruh.
2. Anggi Effry LiqwiYanti dan D. Yoseph Jangkung (2016), yang meneliti tentang hubungan antara *subjective well being* dan *organizational citizenship behavior*. Data diambil dengan cara pemberian kuisioner yang isinya skala *organizational citizenship behavior*, PANAS dan SWLS. Menggunakan teknik regresi sederhana, penelitian ini menunjukkan hasil signifikan dan positif antara *subjective well being* dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 100 karyawan yang bekerja di Hotel Aryaduta Jakarta.
3. Anita Intan Filsafati dan Ika Zenita Ratnaningsih (2016) dalam penelitiannya tentang hubungan antara *subjective well being* dengan *organizational*

citizenship behavior dilakukan pada karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah dan DIY. Penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana untuk menguji kedua variabelnya. Hasil yang diperoleh adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *subjective well being* dengan *organizational citizenship behavior*.

4. Putu Eka Trisna Yanti dan I Wayan Gede Supartha (2017). Penelitiannya menganalisa tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda, penelitian ini memilih sampel guru tetap yang ada di SMAN 2 Semarang yang berjumlah 50 orang, tidak termasuk kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan baik komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* maupun kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Erwin Sri Rahayu (2017) dalam penelitiannya yang menganalisis tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja ini dilakukan pada karyawan medik yang bekerja di Rumah Sakit Fathma Medika Gresik. Peneliti menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji variabelnya. Hasil yang diperoleh adalah adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil yang sama juga diperoleh dari hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

6. I Gede Aryana Mahayasa, et al., (2018) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Peneliti menggunakan teknik analisis *structural equation model partial least square* (SEM-PLS) untuk menguji setiap pengaruh variabelnya. Penelitian ini dilakukan pada perawat yang bekerja di rumah sakit umum swasta tipe C di Kota Denpasar. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi serta budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Pengaruh positif dan signifikan juga diperoleh dari pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh yang positif dan signifikan juga ditemukan pada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Gina Yunita dan Temi Damayanti D (2018). Penelitiannya tentang hubungan *subjective well being* dengan komitmen organisasi ini dilakukan pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik uji korelasional dengan populasi sebanyak 10 orang guru. Hasil yang diperoleh dari uji korelasional antara *subjective well being* terhadap komitmen organisasi adalah terdapat korelasi yang sangat tinggi antara *subjective well being* dengan komitmen organisasi.
8. Khawaja Jehanzeb (2019) dengan penelitiannya yang menguji hubungan antara *organizational justice* dan *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi komitmen organisasi serta dimoderasi *power distance* ini dilakukan

pada karyawan yang bekerja di bank. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah *structural equation model*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan antara *organizational justice* dengan komitmen organisasi diperoleh hasil signifikan. Untuk pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi diperoleh hasil yang memediasi. Begitu pula dengan pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh hasil memoderasi.

9. Happy Paul, et al., (2019) meneliti tentang hubungan *resilience* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh *subjective well being* dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan *structural equation model* untuk menguji setiap variabelnya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya hubungan signifikan dan positif antara *resilience* dengan *organizational citizenship behavior* yang melalui *subjective well being* yang memediasi. Begitu pula dengan hubungan *resilience* dengan *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi yang memediasi memiliki hasil yang signifikan dan positif.
10. Adjeng Mulamukti A. Pratiwi, et al., (2020). Penelitiannya tentang hubungan *subjective well being* dengan komitmen organisasi ini dilakukan pada pekerja atau karyawan yang melakukan *work from home* (WFH) pada masa pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan uji korelasional yang biasa digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang diteliti. Penelitian ini

memiliki hasil tidak berkorelasi antara *subjective well being* dengan komitmen organisasi yang artinya tidak terdapat hubungan positif maupun negatif dari kedua variabel yang diteliti.

11. Ilham Muzaki dan Ade Irma Anggraeni (2020) meneliti tentang pengaruh *psychological empowerment*, *friendship at work*, *spirituality at work*, dan *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk meneliti setiap variabelnya. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological empowerment* dengan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan untuk pengaruh *workplace friendship* terhadap *organizational citizenship behavior* hasil menunjukkan tidak adanya pengaruh. Hasil yang signifikan juga diperoleh dari hubungan antara *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* serta hubungan antara *subjective well being* dengan *organizational citizenship behavior*.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Subjective Well Being*

2.2.1.1 Pengertian *Subjective Well Being*

Subjective well being merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang yang diperoleh dari hasil kepuasan hidup dan evaluasi dari ranah kehidupan yang penting diantaranya kesehatan dan pekerjaan serta emosi yang terdapat kemarahan, ketakutan maupun kesedihan (Garnida, et al., 2017). Lucas dan Diener (2017) mendefinisikan *subjective well being* sebagai cerminan yang dipikirkan atau

dirasakan seseorang tentang sejauh mana hidupnya berjalan dengan baik dan bahagia. Veenhouven (dalam Fitrianur, et al., 2018) menjelaskan *subjective well being* adalah tingkatan seseorang dalam menilai kualitas hidup yang dijalannya merupakan sesuatu yang diharapkan dan terdapat perasaan yang menyenangkan. Sehingga dapat disimpulkan, *subjective well being* merupakan penilaian terhadap kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh seseorang dalam menjalani hidupnya secara subjektif.

Subjective well being didalamnya terdapat konsep tentang emosi yang dirasakan seseorang, pengalaman yang menyenangkan, suasana hati negatif yang rendah serta tingginya kepuasan hidup yang dirasakan (Diener, et al., 2008). Sehingga *subjective well being* ini merupakan evaluasi yang dilakukan oleh seseorang terhadap hidupnya dengan menilai sisi emosional dan sisi kepuasan yang didapatkan terhadap berbagai kondisi dan kejadian yang dialami serta terpenuhinya kebutuhan yang diharapkan. Seseorang dengan *subjective well being* yang tinggi akan merasakan hidupnya dalam segi positif yaitu bahagia dan merasakan kepuasan hidup lebih sering daripada merasakan kesedihan. Sedangkan seseorang dengan *subjective well being* yang rendah akan lebih sering merasakan emosi negatif dalam dirinya dan sedikit merasakan kebahagiaan.

2.2.1.2 Komponen Pembentuk *Subjective Well Being*

Komponen pembentuk *subjective well being* adalah komponen afektif yang berhubungan dengan emosi seseorang dan memiliki dua jenis yaitu afektif positif dan afektif negatif (Diener, et al., 2015).

1. Komponen afektif positif (*positive affect*)

Komponen afektif positif mempunyai tiga bagian menurut Watson dalam Hanggoro (2015) yaitu *joviality*, *self assurance* dan *attentiveness*. *Joviality* adalah rasa bahagia yang terdiri dari rasa semangat dan antusias yang dialami seseorang saat melakukan sesuatu. *Self assurance* adalah rasa aman yang terdiri dari rasa bangga dan tenang yang dialami oleh seseorang saat menjalankan sesuatu. *Attentiveness* adalah rasa mendapat perhatian dan kasih sayang dari orang lain ketika menjalankan sesuatu.

2. Komponen afeksi negatif (*negative affect*)

Menurut Watson dalam Hanggoro (2015), afeksi negatif memiliki empat bagian yaitu *fear*, *hostility*, *guilty* dan *sadness*. *Fear* adalah rasa takut yang terdiri dari rasa gugup dan gelisah yang dialami oleh seseorang. *Hostility* adalah rasa marah atau permusuhan yang muncul dalam diri seseorang. *Guilty* adalah perasaan bersalah yang muncul akibat adanya kesalahan yang telah dilakukan. *Sadness* adalah rasa sedih yang dirasakan oleh seseorang dalam kondisi tertentu yang menimbulkan rasa tidak menyenangkan.

Berdasarkan dari kedua komponen tersebut, dapat disimpulkan bahwa *subjective well being* merupakan konsep yang merangkum tindakan seseorang dalam menilai, memikirkan, merasakan dan menanggapi kehidupan yang dijalani secara afektif.

2.2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well Being*

Menurut Fitrianur, et al., (2018), terdapat lima faktor yang mempengaruhi terbentuknya *subjective well being* yaitu pendapatan, religiusitas, kebersyukuran, kepribadian dan dukungan sosial.

1. Pendapatan

Pendapatan yang diperoleh seseorang dapat mempengaruhi tingkat *subjective well being* yang dirasakan. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah Howell yang melakukan penelitian pada tahun 2008 dan Diener yang melakukan penelitian pada tahun 2007. Keduanya mengemukakan adanya hubungan antara pendapatan seseorang dengan *subjective well being*.

2. Religiusitas

Kebahagiaan yang dimiliki seseorang muncul dari tingkat religiusitas yang dicerminkan dengan kualitas ketaatan beribadah kepada Tuhan dan keikutseetaan seseorang dalam kegiatan peribadatan. Seseorang yang memiliki kualitas ketaatan beribadah kepada Tuhan yang baik akan memiliki tingkat *subjective well being* yang tinggi. Religiusitas inilah yang akan memunculkan akhlaq yang baik dan mampu mengendalikan hal negatif dalam diri seseorang sehingga memiliki tingkat *subjective well being* yang tinggi. Peneliti yang membuktikan fenomena ini diantaranya adalah Erylimasz (2015) dan Holder, et al., (2010).

3. Kebersyukuran

Beberapa peneliti membuktikan adanya hubungan yang positif antara kebersyukuran dengan *subjective well being*. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Rubustelli dan Whisman (2018) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kebersyukuran dengan *subjective well being*, yaitu terdapat pada kepuasan hidup yang dialami seseorang yang berupa kepuasan terhadap hubungan sosial, pekerjaan dan kesehatan. Kepuasan yang didapatkan inilah yang menimbulkan rasa bersyukur dan berpengaruh terhadap tingkat *subjective well being* seseorang.

4. Kepribadian

Tingkat *subjective well being* yang baik dalam diri seseorang berhubungan dengan tingkat *conscientiousness*, *extraversion* dan *agreeableness* yang tinggi serta adanya tingkat *neuroticism* yang rendah (Soto, 2013). Kepribadian yang dimiliki seseorang merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap *subjective well being* daripada faktor lainnya, karena terdapat keselarasan yang ditunjukkan oleh beberapa variabel kepribadian dengan *subjective well being*, salah satunya adalah *self esteem* (Tatarkiewicz dalam Diener, 1984).

5. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang memiliki beberapa aspek yaitu dukungan emosional, dukungan materi atau fasilitas, dukungan informasional dan penghargaan dukungan memiliki hubungan yang positif terhadap kebahagiaan. Penelitian ini dilakukan oleh Amalia (2014). Peneliti lain yaitu Li, Yu dan Zhou (2014) juga mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial

dengan *subjective well being*. Oleh karena itu, dukungan sosial dapat menjadi faktor terbentuknya *subjective well being* yang ada dalam diri seseorang.

2.2.1.4 Kajian Islam Tentang *Subjective Well Being*

Menurut Lucas dan Diener (2017), *subjective well being* merupakan cara seseorang mengevaluasi hidup yang mereka jalani selama ini apakah berjalan baik dan bahagia. *Well being* dalam istilah psikologi dapat diartikan sebagai kesejahteraan atau kebahagiaan yang dimiliki oleh seseorang (Mayasari, 2014). Penelitian tentang *subjective well being* ini biasanya menekankan kesejahteraan sebagai konsep yang memiliki keseimbangan antara komponen afek negative dan positif atau tentang emosi yang dimiliki seseorang serta keseimbangan dengan kepuasan hidup yang dimiliki seseorang (Mayasari, 2014). Gorgias dalam Hamim (2016) berpendapat bahwa seseorang perlu menggunakan seluruh kekuatan akal dan fisiknya agar dapat mencapai keinginan-keinginan yang dimilikinya, karena setiap keinginan yang tercapai inilah letak sebuah kebahagiaan.

Hamim (2016) menyebutkan bahwa terdapat empat kata dalam bahasa arab yang berhubungan dengan kebahagiaan, yaitu *sa'id* (bahagia), *najah* (berhasil), *falah* (beruntung), serta *najat* (selamat). Al-Asfahany dalam Hamim (2016) berpendapat bahwa kata yang paling dekat dengan bahagia adalah *sa'id*, yang dimaknai dengan suatu pertolongan dari Tuhan kepada manusia untuk memperoleh kebaikan. Kata *sa'id* (bahagia) memiliki lawan kata yaitu *syaqawah* (sengsara) sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an surat Hud ayat 105 yang berbunyi:

يَوْمَ يَأْتِ لَا تَكَلُمُ نَفْسٌ إِلَّا بِإِذْنِهِ ۚ فَمِنْهُمْ شَقِيٌّ وَسَعِيدٌ

Artinya: “Dikala datang hari itu, tidak ada seorangpun yang berbicara, melainkan dengan izin-Nya; maka diantara mereka ada yang celaka dan ada yang berbahagia.”

Kata *sa'id* memang terjemah yang paling mendekati dengan kebahagiaan namun terdapat kata yang serumpun yaitu *falah*, *najat* dan *najah*, jika digabungkan akan memiliki makna seseorang yang mendapat keberuntungan, keselamatan serta kesuksesan maka akan merasa bahagia (Hamim, 2016). Sehingga *subjective well being* menurut pandangan Islam pun memiliki banyak faktor pembentuknya ditinjau dari kata yang serumpun tersebut. Untuk mencapai *subjective well being* yang diinginkan seseorang dapat melakukan banyak hal salah satunya adalah dengan memiliki emosi yang positif atau jiwa yang tenang.

2.2.2 Komitmen Organisasi

2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Ivancevich, et al., (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ekspresi tentang perasaan pemahaman, kesetiaan dan keterlibatan seorang karyawan terhadap perusahaan yang artinya komitmen terhadap perusahaan atau organisasi ini melibatkan tiga sikap yaitu perasaan pemahaman tentang tujuan organisasi, perasaan setia yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan serta perasaan terlibat seorang karyawan terhadap tugas-tugas perusahaan. Organisasi yang mampu menyediakan kesempatan untuk karyawan mencapai prestasi dan mengakui prestasi yang dicapai tersebut akan memiliki perubahan komitmen yang signifikan, maka dari itu penting bagi manajer untuk mengembangkan sistem penghargaan yang berfokus pada kebutuhan atau kepentingan pribadi serta membaurkan antara tujuan individu dengan organisasi (Ivancevich, et al., 2021).

Robbins (2008) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang dialami oleh seorang karyawan yang memihak pada organisasi dan memiliki tekad mewujudkan tujuan organisasi serta memiliki rasa setia kepada organisasi. Seseorang dengan keterlibatan tinggi dalam suatu pekerjaan artinya orang tersebut berpihak pada pekerjaan, sedangkan seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi artinya berpihak pada organisasi yang telah menaunginya.

2.2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi menurut Mayer dalam Rahayu (2017). Dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan positif seseorang untuk mengenali, mengikat dan melibatkan diri pada suatu organisasi (Mukhtar, et al., 2016). Komitmen afektif ini mengarah pada emosi yang dimiliki seseorang untuk terlibat dengan organisasi serta mengakui adanya persamaan antara diri sendiri dengan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen afektif kuat akan memiliki rasa setia terhadap organisasi yang rasa setia tersebut merupakan cerminan keinginan yang sebenarnya (Rahayu, 2017).

2. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan perasaan kewajiban yang muncul dalam diri seseorang untuk menetap pada organisasi yang telah menaunginya (Mukhtar, et al., 2016). Komitmen normatif ini mengarah pada cerminan seseorang untuk menjalankan kewajibannya sebagai seorang karyawan. Seseorang yang

memiliki komitmen normatif yang tinggi akan merasakan realita yang mengharuskan mereka harus tetap bekerja pada organisasi tempat menaungi mereka saat ini (Rahayu, 2017).

3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan perasaan seseorang yang timbul akibat adanya ikatan dengan organisasi yang jika mereka meninggalkan pekerjaan maka akan ada risiko yang harus diterima (Mukhtar, et al., 2016). Komitmen berkelanjutan mengarah pada persepsi seseorang yang bersangkutan dengan konsekuensi yang akan diterima jika meninggalkan organisasi yang menaungi mereka saat ini (Rahayu, 2017). Seseorang yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan dengan organisasi yang menaunginya saat ini karena adanya kebutuhan yang harus terpenuhi seperti gaji.

2.2.2.3 Proses Terjadinya Komitmen

Proses terjadinya komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) memiliki tiga fase yang bertahap yaitu fase awal, fase kedua dan fase ketiga.

1. Fase awal

Fase ini disebut *initial commitment* yang memiliki beberapa faktor terjadinya komitmen organisasi yaitu, karakteristik seseorang, harapan seseorang terhadap organisasi serta karakteristik pekerjaan.

2. Fase kedua

Fase ini disebut *commitment during early employment* yang artinya komitmen awal yang muncul pada karyawan yang bekerja selama masa tertentu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pengalaman

karyawan saat berada di tahap awal bekerja, kondisi pekerjaan, sistem penggajian, gaya penyeliaan serta hubungan dengan sesama karyawan atau hubungan dengan atasan. Faktor-faktor tersebut akan menumbuhkan tanggung jawab pada diri karyawan terhadap organisasi yang akhirnya akan membentuk komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi.

3. Fase ketiga

Fase ini disebut *commitment during later career* yang memiliki beberapa faktor berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu pengalaman yang didapatkan selama bekerja, investasi, hubungan sosial yang terdapat didalam organisasi serta pergerakan kerja.

2.2.2.4 Kajian Islam Tentang Komitmen Organisasi

Lukmada (2012) menjelaskan bahwa kesungguhan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mendorong terwujudnya konsistensi untuk menghadapi konsekuensi dari risiko yang telah dibuat baik secara lahir maupun batin. Dalam islam, komitmen merupakan kesungguhan seseorang dalam bekerja dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal sehingga dapat mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Fushilat ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْهَمُوا تَنْزِيلَ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Rabb kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih ; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surge yang telah dijanjikan Allah kepadamu.”

Surat Fushilat ayat 30 ini jika dihubungkan dengan komitmen karyawan dengan organisasinya adalah terdapat keteguhan hati yang tinggi dalam diri karyawan untuk secara lahir dan batin tetap konsisten menjalankan pekerjaannya sesuai kontrak kerja yang disepakati (Lukmada, 2012). Lukmada (2012) juga berpendapat keteguhan hati yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk tetap konsisten inilah dapat disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang yang memiliki keistiqomahan dalam bekerja ini adalah tempat terbaik yang dijanjikan oleh Allah SWT kepada makhluknya.

2.2.3 *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.3.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dari beberapa ahli merupakan perilaku individu yang memiliki peran yang baik dimana peran tersebut dilakukan diluar peran utamanya (ekstra peran). Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* juga merupakan perilaku dari seorang pekerja yang dilakukan secara sukarela, yang hal tersebut dilakukan diluar tanggung jawab dan tugas nya, dimana dilakukannya hal tersebut bertujuan untuk kemajuan atau untuk kepentingan dan keuntungan organisasinya. Disisi lain perilaku kerja tersebut dilakukan yang melebihi persyaratan kerja awalnya (Dewi & Fransistya, 2017). *Organizational Citizenship Behavior* juga merupakan kemauan dari seorang individu dimana kemauan tersebut dilakukan diluar dari kewajiban formalnya yang telah ditentukan pada posisi mereka, meskipun posisi mereka berada dalam komponen penting dari keefektifan kinerja di organisasinya (Thiruvankadam & Durairaj, 2019).

2.2.3.2 Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Aspek -aspek *Organizational Citizenship Behavior*, dimana aspek ini merupakan hal/atau unsur dan jenis-jenis dari *Organizational Citizenship Behavior*. Organ dalam Jurnal Dewi & Fransistya, (2017) mengemukakan aspek-aspek tersebut yaitu:

1. *Altruism*

Perilaku yang dilakukan oleh individu dalam hal membantu dan menolong dari rekan kerjanya ketika rekan kerja nya mengalami kesulitan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang dilakukan secara sukarela yang mana perlakuan ini didarasi dari usaha untuk melebihi harapan dari organisasi, meskipun bukan dari tugas dan kewajibannya.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi didalam lingkungan kerjanya, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Perilaku yang dilakukan untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, yang bertujuan untuk menghindari adanya konflik-konflik interpersonal.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang dilakukan dengan mengikuti adanya perubahan dalam organisasi, dan mengambil tindakan untuk inisiatif kemudian

merekomendasikan prosedur tersebut kepada organisasi, yang bertujuan untuk memperbaiki dan melindungi dari organisasinya.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Behavior

Faktor yang mempengaruhi adanya *organizational citizenship behavior* timbul cukup kompleks dan terdapat keterkaitan satu sama lain. Diantara dari faktor-faktor tersebut yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap *perceived organizational support* dan kualitas hubungan atau interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*Gender*) (Dewi & Fransistya, 2017).

1. Budaya Dan Iklim Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu hal dimana kondisi awal yang dapat memicu terjadinya *organizational citizenship behavior*. Dalam budaya dan iklim organisasi ini dapat menjadikan faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* ketika seseorang telah puas terhadap pekerjaannya, sehingga ia akan cenderung membalasnya. Hal ini dikarenakan adanya rasa kepemilikan terhadap organisasinya.

2. Kepribadian Dan Suasana Hati

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* baik secara individual ataupun kelompok. Selain itu kemauan atau keinginan dari seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Perilaku ini dalam membantu orang

lain secara sukarela atau melakukan suatu hal dengan suasana hati yang positif juga dapat dipengaruhi dari iklim didalam organisasinya.

3. Persepsi Terhadap *Perceived Organizational Support* Dan Kualitas Hubungan Atau Interaksi Atasan-Bawahan

Adanya interaksi antara atasan dan bawahan secara berkualitas akan berdampak dalam meningkatkan kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja dari karyawan. Hal itu juga dapat dilakukan dengan mengungkapkan persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) dari sesama pekerja maupun atasan dan bawahan.

4. Masa Kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior*, hal itu dikarenakan masa kerja yang telah lama akan muncul rasa untuk membentuk kepercayaan diri dan kompetensi pada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya, serta dapat menimbulkan perasaan dan perilaku yang positif untuk organisasinya.

5. Jenis Kelamin (*gender*)

Jenis kelamin (*gender*) dapat menjadi faktor yang mempengaruhi dari *organizational citizenship behavior*, dikarenakan perilaku kerja akan menjadi maksimal ketika seseorang mempunyai rekan kerja yang sama atau bersahabat, dimana hal tersebut mampu untuk meningkatkan kerja sama dalam suatu organisasi. Disisi lain, terdapat adanya perbedaan persepsi terhadap *organizational citizenship behavior* antara pria dan wanita, yang mana wanita

cenderung lebih *organizational citizenship behavior* dibanding kan dengan pria, hal ini dikarenakan ini merupakan bagian dari perilaku *in-role*.

2.2.3.4 Kajian Islam Tentang *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang sangat diperlukan dalam organisasi karena *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi beberapa aspek sosial yang ada pada organisasi serta dapat meningkatkan efektifitas organisasi (Bolino, et al., 2002). Smith dalam Elmi dan Murhanip (2019) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seseorang dalam organisasi yang memberikan performa lebih terhadap rekan kerjanya diatas diri sendiri. Dari definisi Smith tersebut, Elmi dan Murhanip (2019) berpendapat bahwa definisi tersebut merupakan salah satu dari karakteristik yang dimiliki oleh orang muslim, hal ini selaras dengan hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al-Qadlaa'iy:

وَحَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ لِلنَّاسِ

Artinya: “dan sebaik-baik manusia adalah manusia yang bermanfaat bagi manusia lain.”

Pradana dan Mikhriani (2017) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dalam perspektif Islam sangat dekat dengan istilah *hablumminannas* atau dapat diartikan sebagai hubungan antar manusia. Hubungan antar manusia yang dimaksud disini adalah hubungan antar manusia dalam organisasi yang saling tolong-menolong dalam hal kebaikan agar tujuan organisasi dapat terwujud. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ
يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Langsung *Subjective Well Being* terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior

Subjective well being menjadi salah satu penyebab munculnya *organizational citizenship behavior* pada penelitian yang dilakukan oleh Filsafati dan Ratnaningsih (2016). Hubungan antara *subjective well being* dan *organizational citizenship behavior* ini memiliki hasil yang positif dan signifikan dengan menggunakan teknik regresi sederhana untuk alat ukurnya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa yang berada di Jawa Tengah dan Yogyakarta. Para karyawan yang bekerja lebih sering merasakan afek positif daripada afek negatif. Afek positif inilah yang disebut dengan *subjective well being*.

Liqwiyanti dan Jangkung (2016), melakukan penelitian tentang hubungan antara *subjective well being* dan *organizational citizenship behavior*. Data diambil dengan cara pemberian kuisioner yang isinya skala *organizational citizenship behavior*, PANAS dan SWLS. Menggunakan teknik regresi sederhana, penelitian ini menunjukkan hasil signifikan dan positif antara *subjective well being* dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 100 karyawan yang bekerja di Hotel Aryaduta Jakarta.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H1: Secara langsung *Subjective Well Being* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.3.2 Pengaruh Langsung *Subjective Well Being* terhadap Komitmen

Organisasi

Yunita dan Damayanti (2018) dalam penelitiannya yang mengulas tentang hubungan *subjective well being* dengan komitmen organisasi ini dilakukan pada guru yang mengajar di SD Negeri Putraco Indah Bandung. *Subjective well being* pada guru di SD Negeri Putraco Indah Bandung ini memiliki dua tingkatan yaitu tinggi dan rendah. 70% dari sampel yang diteliti menunjukkan memiliki tingkat *subjective well being* yang tinggi sedangkan sisanya memiliki tingkat *subjective well being* yang rendah. Artinya sebagian besar guru memiliki ekspresi emosi yang positif serta memiliki kepuasan hidup yang bernilai tinggi. Tingkat *subjective well being* yang tinggi ini memiliki hasil korelasi yang sangat erat terhadap komitmen

organisasi guru di SD Negeri Putraco Indah Bandung. Happy Paul, et al., (2019) melakukan penelitian tentang hubungan *subjective well being* dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan *structural equation model* untuk menguji setiap variabelnya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya hubungan signifikan dan positif antara *subjective well being* dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H2: Secara langsung *Subjective Well Being* berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2.3.3 Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Guru yang mengajar di SMAN 2 Semarang ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, sehingga hal tersebut mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Supharta (2017). Hasil yang diperoleh dari hubungan antara dua variabel tersebut adalah signifikan dan positif. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh para guru saat ini diharapkan akan terus meningkat di masa depan agar *organizational citizenship* yang dimiliki para guru juga terus meningkat. Hal ini menjadi saran untuk pihak sekolah yang menaungi untuk selalu memperhatikan komitmen yang dimiliki oleh para guru. Dengan terjaganya komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki guru, produktivitas di sekolah akan berkembang.

Muzaki dan Anggraeni (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh *psychological empowerment, friendship at work, spirituality at work*, dan *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk meneliti setiap variabelnya. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *subjective well being* dengan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H3: Secara Langsung Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.3.4 Pengaruh Tidak Langsung *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan medic yang bekerja di Rumah Sakit Fathma Medika Gresik dengan menggunakan analisis jalur. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Liqwyanti dan Jangkung (2016) tentang pengaruh *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan dan positif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di Hotel Aryaduta Jakarta dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

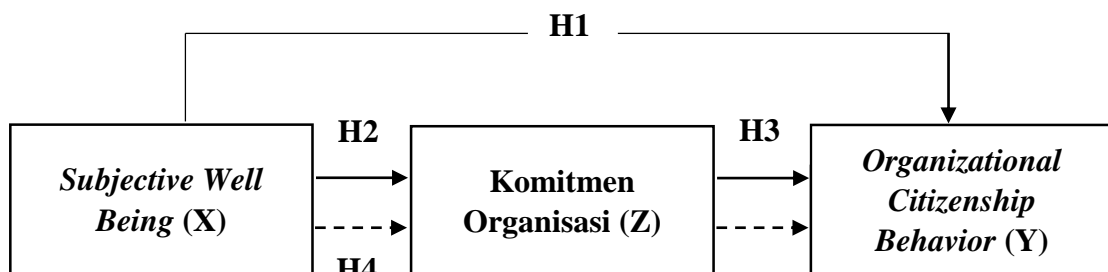
Berdasarkan kedua penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H4: Secara tidak langsung *Subjective Well Being* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

2.4 Model Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang telah disebutkan diatas, maka model hipotesis penelitian ini ingin menguji pengaruh *subjective well being* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai varibel intervening. Sehingga dapat disimpulkan kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1 Model Hipotesis



Keterangan:

H1: Secara langsung *Subjective Well Being* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H2: Secara langsung *Subjective Well Being* berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

H3: Secara langsung Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H4: Secara tidak langsung *Subjective Well Being* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Anshori dan Iswati (2009), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang tertstruktur mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, baik saat pengumpulan data, penafsiran terhadap data dan penampilan hasilnya (Arikunto dalam Anshori, 2009). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk membuat generalisasi kepada populasi yang diteliti (Anshori dan Iswati, 2009).

Pada penelitian ini juga menggunakan salah satu dari beberapa jenis dari penelitian. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan metode eksplanatori. Metode eksplanatori merupakan metode yang bisa menjawab serta menjelaskan dari beberapa permasalahan yang sedang terjadi. Secara detail dari metode eksplanatori ini mempunyai beberapa tujuan dan tahapannya, diantaranya yaitu :

1. Menyusun permasalahan.
2. Menentukan alternatif tindakan.
3. Mengembangkan hipotesis.
4. Menentukan variabel penelitian.
5. Memperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan.

6. Menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut (Malholtra dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

Sehingga penelitian ini memiliki penjelasan serta menyelesaikan dari permasalahan yang sedang diteliti serta mengembangkan dari hipotesis yang ada. Selain itu dalam metode ini juga menjawab dari permasalahan berupa gambaran-gambaran yang telah di peroleh. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan bisa menentukan untuk penelitian kedepannya atau penelitian lebih lanjut.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Yayasan PPPI Jeru Tumpang yang terdiri dari sekolah formal TK Al-Hikmah, MIS Al-Hikmah, SMP NU Al-Hikmah dan MA Integratif Al-Hikmah. Yayasan ini beralamat di Jalan Masjid no.49 Desa Jeru, Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang. PPPI Jeru Tumpang ini merupakan pondok pesantren yang didirikan oleh Al-Maghfurlah KH. Mudjahid Al-Hafidz. Alasan memilih Yayasan PPPI Jeru Tumpang ini adalah karena kegiatan belajar mengajar yang tetap dilakukan secara tatap muka dan mempengaruhi *subjective well being* yang dirasakan oleh guru yang akan mempengaruhi komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada saat pandemi COVID-19.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Anshori (2009) berpendapat bahwa, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi tidak hanya berupa orang, namun juga bisa berupa organisasi, benda atau alam, binatang maupun hasil karya manusia. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil populasi guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang sebanyak 91 orang.

3.3.2 Sampel

Setelah populasi ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan sampel yang akan diteliti. Menurut Harinaldi (2005), sampel adalah sebagian, atau *subset* (himpunan bagian), dari suatu populasi. Sampel ini bertujuan untuk mempermudah penelitian karena jumlahnya yang lebih kecil dari populasi. Namun dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari seluruh jumlah populasi yang ada yaitu berjumlah 91 orang guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis adalah *probability sampling* yang artinya teknik ini memberikan peluang yang sama terhadap seluruh populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam *probability sampling* terdapat satu teknik yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Sampel jenuh sendiri adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Ansori, 2017). Populasi guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang adalah 91 orang dan keseluruhan populasi tersebut merupakan sampel yang akan diteliti.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Hermawan (2005), data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survey ataupun observasi.

3.5.2 Data Sekunder

Hermawan (2005) juga berpendapat bahwa data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder berbeda dengan data primer, data sekunder diperoleh dari internet, data perusahaan, perpustakaan dan lain-lain.

3.6 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur dimana data dapat diperoleh secara sistematis (Supriyanto dan Maharani, 2013). Pada penelitian ini yang mana menggunakan penelitian kuantitatif, sehingga teknik pengambilan data yang dipakai yaitu menggunakan kuisioner. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) kuisioner merupakan cara atau teknik dari pengambilan data yang berupa beberapa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan maupun dikirim kepada responden secara langsung untuk diisi dan kemudian dikembalikan kembali berupa jawaban-jawaban dari pertanyaan yang telah diajukan atau dikirim. Pada penelitian ini kuisioner akan diberikan dan dikirim kepada guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang yang merupakan responden dalam penelitian ini.

3.7 Devinisi Operasional Variabel

Menurut Carmen G. Loiselle dalam Swarjana (2015) definisi operasional variabel merupakan pemberian definisi terhadap variabel penelitian secara operasional sehingga peneliti mampu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan terkait dengan konsep. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang yaitu: *subjective well being* (X), *organizational citizenship behavior* (Y) dan komitmen organisasi (Z) guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang. Berikut merupakan indikator beserta definisi operasional variabel.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item Kuisisioner	Sumber Rujukan
1	<i>Subjective Well Being</i> (X)	1. Apek Afektif	1. Positif 2. Negatif 3. Baik 4. Buruk 5. Menyenangkan 6. Tidak menyenangkan 7. Senang 8. Sedih 9. Takut	Diener, et al., (2009)

			10. Bahagia 11. Marah 12. Puas	
2	Komitmen Organisasi (Z)	1. Komitmen afektif	1. Perasaan senang berkarir dalam organisasi 2. Perasaan ingin terlibat dalam setiap permasalahan	Robbins (2008)
		2. Komitmen normatif	1. Perasaan beruntung ketika berada dalam organisasi 2. Perasaan memiliki kewajiban terhadap organisasi	
		3. Komitmen berelanjutan	1. Perasaan bertahan di organisasi yang menjadi kebutuhan 2. Perasaan berat untuk	

			meninggalkan organisasi	
3	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	1. <i>Altruism</i>	1. Inisiatif untuk memberikan bantuan orang lain di lingkungannya 2. Inisiatif untuk membantu orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan 3. Inisiatif untuk membantu karyawan baru	Organ dalam Dewi dan Fransista (2017)
		2. <i>Conscientiousness</i>	1. Patuh dengan peraturan yang berlaku tanpa adanya pengawasan 2. Sadar diri atas perilaku patuh selama ini	

			3. Memiliki kesadaran untuk berperilaku jujur	
		3. <i>Civic Virtue</i>	1. Inisiatif mengikuti pertemuan yang dianggap penting tanpa dimandat 2. Mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi 3. Mengikuti informasi seperti memo atau pengumuman organisasi	
		4. <i>Courtesy</i>	1. Kesadaran untuk menjaga hubungan agar terhindar dari masalah 2. Kesadaran untuk tidak mengganggu hak karyawan lain	

			<p>3. Kesadaran untuk tidak membuat masalah dengan sesama karyawan atau atasan</p> <p>4. Kesadaran atas dampak yang akan timbul akibat tindakan seseorang</p>	
		5. <i>Sportmanship</i>	<p>1. Tidak mengeluhkan pekerjaan yang dilakukan</p> <p>2. Tidak melebih-lebihkan masalah</p> <p>3. Tidak mencari kesalahan baik orang lain maupun organisasi</p>	

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto & Maharani, (2013) menjelaskan bahwa skala pengukuran merupakan rangkaian-rangkaian dari aturan yang dibutuhkan untuk

menguantitatifkan dari dari suatu variabel. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Jawaban yang telah diisi oleh responden akan dibagi lima kategori beserta angka penilaiannya, diantaranya:

1. Sangat Setuju = 5
2. Setuju = 4
3. Cukup Setuju = 3
4. Tidak Setuju = 2
5. Sangat Tidak Setuju = 1

Pada penelitian ini peneliti memakai teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Untuk variabel *subjective well being* skala yang digunakan adalah *scale of positive and negative experience* (SPANE) untuk mengukur aspek afektif. Skala SPANE merupakan skala yang dibuat oleh Diener et al., (2009) yang terdiri atas 12 pertanyaan dan terdapat 6 pengalaman positif serta 6 pengalaman negatif. SPANE menggunakan penilaian 1-5 dengan kategorisasi 1 yang artinya sangat tidak pernah hingga kategorisasi 5 yang artinya sangat sering.

Untuk variabel *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi menggunakan dimensi masing-masing variabel yang pengukurannya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono, (2017) skala likert digunakan untuk mengukur dari sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala tersebut variabel-variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi sebuah indikator-indikator variabel. Sehingga indikator tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item-item yang telah didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diisi oleh responden.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah aktivitas mengedit data, mengkodekan data, penyusunan data dan menyajikan data agar data yang telah terkumpul lebih mudah dibaca dan dipahami (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam penelitian ini, data yang telah terkumpul akan diolah menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dan menggunakan *software* SPSS. Teknik analisis jalur (*path analysis*) merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Riduan dalam Supriyanto dan Maharani, 2013). Koefisien jalur (*path*) sendiri merupakan koefisien regresi yang dikalkulasi dari basis data yang telah diatur dalam angka baku (Riduan dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.9.1 Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan datanya. Kuisioner yang telah dibuat harus diuji terlebih dahulu validitasnya. Instrumen yang digunakan disebut valid jika dapat mengukur variabel yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang diteliti dengan tepat (Supriyanto dan Maharani, 2013). Validitas sendiri artinya alat ukur yang digunakan untuk meneliti akan menunjukkan data-data yang telah dikumpulkan tidak tidak memiliki penyimpangan. Validitas suatu item dapat diketahui dengan menggunakan perbandingan antara indeks korelasi *product moment* (r hitung). Menurut Sugiyono (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013), suatu instrumen dapat disebut valid apabila koefisien korelasi yang dimiliki $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Kuisisioner yang digunakan harus diuji reliabilitasnya sebelum digunakan. Reliabel artinya jika suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur suatu fenomena pada waktu berlainan akan selalu menunjukkan hasil yang konsisten atau memiliki hasil yang sama (Supriyanto dan Maharani, 2013). Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk mengetahui hasil penelitian. Menurut Arikunto (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013) suatu instrumen dapat disebut reliabel jika memiliki nilai koefisien $\alpha \geq 0,6$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Yayasan

Yayasan PPPI Jeru Tumpang merupakan yayasan yang berdiri di PPPI Jeru Tumpang. PPPI sendiri merupakan kepanjangan dari Pendidikan Pondok Pesantren Islam yang merupakan pondok pesantren untuk para santri menempuh pendidikan agama, sedangkan yayasan PPPI merupakan lembaga pendidikan formal yang terdiri dari TK Al-Hikmah, MIS Al-Hikmah, SMP NU Al-Hikmah dan MA Integratif NU Al-Hikmah (Laduni.id, 2019).

TK Al-Hikmah terdapat 5 orang guru dan tenaga pendidik yang seluruhnya merupakan guru tetap yayasan (GTY) (YPPPI Jeru, Daftar Personalia 2021). TK Al-Hikmah ini juga telah menggunakan kurikulum 2013 dalam metode pembelajarannya.. MIS Al-Hikmah resmi dibuka pada tanggal 8 Agustus 1965 oleh Pengurus Pondok Pesantren PPPI Jeru Tumpang Malang. MIS Al-Hikmah memiliki 17 orang guru dan tenaga pendidik dengan 2 orang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) serta sisanya merupakan GTY (YPPPI Jeru, Daftar Personalia 2021). Menurut data yang didapat dari instansi, jumlah siswa pada saat ini secara keseluruhan telah mencapai 239 siswa. SMP NU Al-Hikmah adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta yang termasuk dalam Yayasan PPPI Jeru Tumpang. SMP NU Al-Hikmah memiliki guru dan tenaga pendidik sebanyak 42 orang dengan 2 orang berstatus PNS dan 40 orang sisanya merupakan GTY (YPPPI Jeru, Daftar Personalia 2021). SMP NU Al-Hikmah memiliki paling banyak guru

dan tenaga pendidik karena pada jenjang pendidikan ini terdapat mata pelajaran *Qiroati* sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga ahli dalam bidang ini. MA Integratif NU Al-Hikmah merupakan jenjang lanjutan dari SMP NU Al-Hikmah yang berada dibawah naungan yayasan PPPI Jeru Tumpang. MA Integratif NU Al-Hikmah memiliki guru dan tenaga pendidik sebanyak 27 orang dengan 1 orang memiliki status PNS dan 26 sisanya merupakan GTY (YPPPI Jeru, Daftar Personalia 2021). MA Integratif NU Al-Hikmah memiliki beberapa fasilitas seperti laboratorium bahasa, laboratorium komputer, lapangan, perpustakaan dan lain sebagainya.

4.1.2 Visi dan Misi Yayasan

a. Visi Yayasan

Menjadi Sekolah Pekerti Membangun Generasi Beriman, Beramal Sholih, dan Berprestasi Mulia.

b. Misi Yayasan

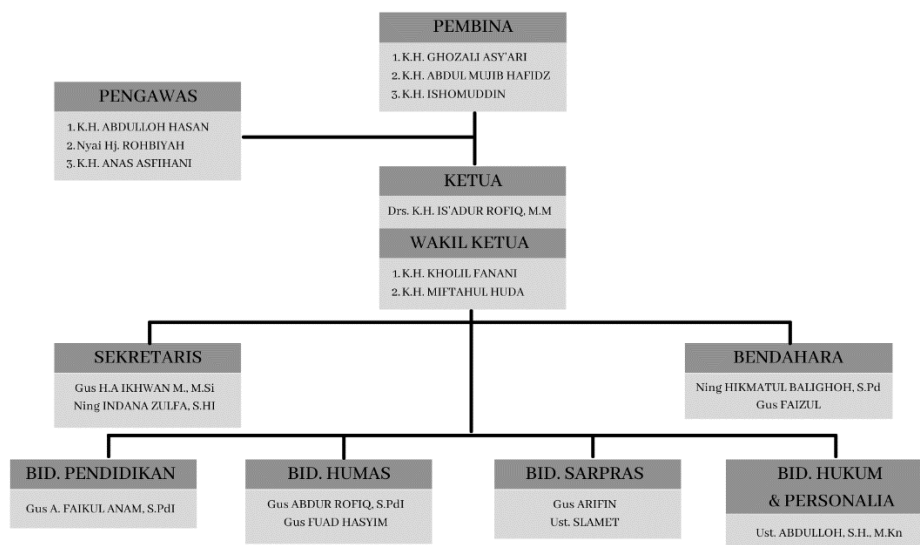
1. Menjadi Sekolah yang memiliki Standar Mutu Intelektual dan Akhlak
2. Menjadi Sekolah yang meneguhkan Iman dan Himmah Qurani
3. Menjadi Sekolah yang menyelaraskan antara potensi, kompetensi, daya dukung, dan kebutuhan masyarakat
4. Menjadi Sekolah yang ramah bakat, minat, dan potensi yang anfa'linnas (YPPPI Jeru, 2016).

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada di Yayasan PPPI Jeru Tumpang merupakan struktur organisasi garis yang artinya arus kekuasaan dan tanggung jawab secara

langsung dari puncak pimpinan kepada pekerja yang berada di bawahnya. Struktur organisasi di Yayasan PPPI Jeru Tumpang adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan dan Pondok Pesantren Islam Jeru



Sumber: Data Yayasan PPPI Jeru Tumpang (2017)

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang diperoleh peneliti berasal dari jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Responden pada penelitian ini adalah seluruh guru dan tenaga pendidik di yayasan sebanyak 91 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin dan berdasarkan usia responden. Hasil analisis karakteristik responden dapat dideskripsikan sebagai berikut.

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. Berdasarkan tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang sebanyak 32 orang adalah guru laki-laki dan sebanyak 59 orang adalah guru perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak mempekerjakan guru perempuan daripada guru laki-laki.

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	32	35%
Perempuan	59	65%
Total	91	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2. Berdasarkan tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang sebanyak 44 orang adalah guru yang berusia dibawah 40 tahun, sebanyak 46 orang adalah guru yang berusia diantara 40-60 tahun serta 1 orang dengan usia lebih dari 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak mempekerjakan guru yang berusia antara 40 sampai 60 tahun. Menurut E. Hurlock dalam Jannah et al., (2017) menjelaskan bahwa usia 40 sampai 60 tahun merupakan usia pada periode dewasa madya yang memungkinkan tercapainya masa kesuksesan dan kemahiran

seseorang pada suatu bidang yang telah dilakukan sebelumnya. Dapat diartikan bahwa pada usia 40 sampai 60 tahun guru sudah mahir sehingga dapat membimbing anak didiknya menjadi lebih baik.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
<40 tahun	44	48%
40-60 tahun	46	51%
>60	1	1%
Total	91	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3. Berdasarkan tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang sebanyak 13 orang merupakan lulusan SMA/Sederajat, sebanyak 72 orang merupakan lulusan Strata 1 atau sarjana serta sebanyak 6 orang merupakan lulusan Strata 2 atau magister. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak mempekerjakan guru yang merupakan lulusan Strata 1 atau sarjana daripada lulusan lainnya.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/Sederajat	13	14%
S1	72	79%
S2	6	7%
Total	91	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4. Berdasarkan tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang sebanyak 38 orang telah bekerja selama kurang dari 10 tahun, sebanyak 41 orang telah bekerja selama rentang waktu 10 sampai 20 tahun serta sebanyak 12 orang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang memiliki masa kerja antara 10 sampai 20 tahun.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
<10 tahun	38	42%
10-20 tahun	41	45%
>20 tahun	12	13%
Total	91	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pegawai dapat dilihat pada tabel 4.5. Berdasarkan tabel 4.5 mengenai karakteristik responden berdasarkan status pegawai diketahui bahwa guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang sebanyak 5 orang memiliki status pegawai negeri sipil (PNS) serta sebanyak 86 orang memiliki status guru tetap yayasan (GTY). Dapat diketahui bahwa selain guru dengan status PNS merupakan pegawai tetap atau GTY. Tidak ada guru atau tenaga pendidik yang merupakan pegawai tidak tetap.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi	Presentase (%)
PNS	5	5%
GTY	86	95%
Total	91	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan Lain

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pekerjaan lain dapat dilihat pada tabel 4.6. Berdasarkan tabel 4.6 mengenai karakteristik responden berdasarkan pekerjaan lain diketahui bahwa guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang memiliki beragam pekerjaan lain selain guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang. Guru dan tenaga pendidik dengan pekerjaan lain wirausaha sebanyak 10 orang, wirausaha yang dilakukan berupa usaha retail, toko online, pengelola warung makan, usaha kerajinan tangan dan percetakan. Pekerjaan lainnya yaitu petani dengan 5 orang yang memiliki profesi lain ini selain sebagai

guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang. Selain itu terdapat guru dan tenaga pendidik yang mengabdikan di pesantren sekaligus mengabdikan di yayasan yaitu sebanyak 4 orang merupakan guru di Pesantren PPPI serta sebanyak 8 orang merupakan guru di Pesantren Sholahul Huda Al-Mujahidin. Terdapat guru yang mengajar di sekolah formal lain diluar Yayasan PPPI Jeru Tumpang yaitu sebanyak 12 orang. Sisanya yaitu sebanyak 39 orang tidak memiliki pekerjaan lain selain guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Lain

Pekerjaan Lain	Frekuensi	Presentase (%)
Wirausaha	10	11%
Petani	5	5%
Guru Pesantren PPPI	4	4%
Guru Pesantren Sholahul Huda Al-Mujahidin	8	9%
Guru TPQ	13	14%
Guru di sekolah lain	12	13%
Tidak memiliki pekerjaan lain	39	43%
Total	91	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang terkumpul dari jawaban para responden dalam penelitian ini mendeskripsikan tingkat persetujuan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan

yang ada dalam kuisioner. Tingkat persetujuan responden terdapat lima tingkat mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Subjective Well Being* (X) sebagai variabel independen, Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening, serta *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel dependen.

4.3.1 Variabel Subjective Well Being (X)

Tanggapan dari 91 responden terhadap variabel *Subjective Well Being* dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Subjective Well Being* (X)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X.1	0	6	16	39	30	91	0	7	18	43	33	100	4,02
X.2	19	35	20	12	5	91	21	38	22	13	5	100	2,44
X.3	3	3	18	42	25	91	3	3	20	46	27	100	3,91
X.4	19	36	24	10	2	91	21	40	26	11	2	100	2,34
X.5	3	3	18	39	28	91	3	3	20	43	31	100	3,95
X.6	19	31	26	10	5	91	21	34	29	11	5	100	2,46
X.7	3	2	20	39	27	91	3	2	22	43	30	100	3,93
X.8	12	29	33	15	2	91	13	32	36	16	2	100	2,63
X.9	21	23	27	15	5	91	23	25	30	16	5	100	2,56
X.10	2	4	18	42	25	91	2	4	20	46	27	100	3,92

X.11	18	27	30	12	4	91	20	30	33	13	4	100	2,53
X.12	6	4	26	41	14	91	7	4	29	45	15	100	3,58

Sumber: Data siolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 mendeskripsikan variabel *Subjective Well Being* yang memiliki 12 item pertanyaan, dapat diketahui jawaban dari 91 responden sangat beragam dari mulai sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pertanyaan presentase tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah pada item X.1 yaitu 33% responden atau sebanyak 30 orang. Pertanyaan presentase tertinggi dengan jawaban sangat tidak setuju adalah pada item X.9 yaitu 23% responden atau sebanyak 21 orang.

4.3.2 Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Tanggapan dari 91 responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	1	10	38	42	91	0	1	11	42	46	100	4,33
Y.2	1	1	12	44	33	91	1	1	13	48	36	100	4,18
Y.3	0	1	13	39	38	91	0	1	14	43	42	100	4,25
Y.4	0	4	11	36	40	91	0	4	12	40	44	100	4,23
Y.5	0	2	21	45	23	91	0	2	23	49	25	100	3,98
Y.6	0	0	5	30	56	91	0	0	5	33	62	100	4,56

Y.7	4	4	20	8	25	91	4	4	22	42	27	100	3,84
Y.8	1	0	18	44	28	91	1	0	20	48	31	100	4,08
Y.9	0	1	10	49	31	91	0	1	11	54	34	100	4,21
Y.10	0	0	6	32	53	91	0	0	7	35	58	100	4,52
Y.11	1	1	7	22	60	91	1	1	8	24	66	100	4,53
Y.12	2	0	4	17	68	91	2	0	4	19	75	100	4,64
Y.13	1	1	9	42	8	91	6	3	13	41	28	100	4,26
Y.14	6	3	13	41	28	91	7	3	14	45	31	100	3,90
Y.15	4	7	12	34	34	91	4	8	13	37	37	100	3,96
Y.16	12	3	10	24	42	91	13	3	11	26	46	100	3,89

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 mendeskripsikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang memiliki 16 item pertanyaan, dapat diketahui jawaban dari 91 responden sebagian besar menjawab netral, setuju dan sangat setuju. Pertanyaan presentase tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah pada item Y.12 yaitu 75% responden atau sebanyak 68 orang. Pertanyaan presentase tertinggi dengan jawaban sangat tidak setuju adalah pada item Y.16 yaitu 13% responden atau sebanyak 12 orang.

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Tanggapan dari 91 responden terhadap variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	MEAN
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	1	1	12	43	34	91	1	1	13	47	37	100	4,19
Z.2	10	8	36	28	9	91	11	9	40	31	10	100	3,20
Z.3	0	3	18	34	36	91	0	3	20	37	40	100	4,13
Z.4	1	4	14	34	38	91	1	4	15	37	42	100	4,14
Z.5	4	3	29	29	26	91	4	3	32	32	29	100	3,77
Z.6	5	5	26	32	23	91	5	5	29	35	25	100	3,69

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 mendeskripsikan variabel Komitmen Organisasi yang memiliki 6 item pertanyaan, dapat diketahui jawaban dari 91 responden sebagian besar menjawab netral, setuju dan sangat setuju. Pertanyaan presentase tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah pada item Z.4 yaitu 42% responden atau sebanyak 38 orang. Pertanyaan presentase tertinggi dengan jawaban sangat tidak setuju adalah pada item Z.2 yaitu 10% responden atau sebanyak 11 orang.

4.4 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari variabel yang diteliti atau tidak pada data yang telah terkumpul. Data yang telah terkumpul bias dikatakan valid apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Subjective Well Being (X)</i>	X.1	0,299	0,004	Valid
	X.2	0,362	0,000	Valid
	X.3	0,323	0,002	Valid
	X.4	0,503	0,000	Valid
	X.5	0,280	0,007	Valid
	X.6	0,408	0,000	Valid
	X.7	0,399	0,000	Valid
	X.8	0,509	0,000	Valid
	X.9	0,608	0,000	Valid
	X.10	0,314	0,002	Valid
	X.11	0,651	0,000	Valid
	X.12	0,399	0,000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	Y.1	0,705	0,000	Valid
	Y.2	0,705	0,000	Valid
	Y.3	0,656	0,000	Valid
	Y.4	0,544	0,000	Valid
	Y.5	0,580	0,000	Valid
	Y.6	0,483	0,000	Valid
	Y.7	0,397	0,000	Valid
	Y.8	0,759	0,000	Valid

	Y.9	0,666	0,000	Valid
	Y.10	0,672	0,000	Valid
	Y.11	0,730	0,000	Valid
	Y.12	0,735	0,000	Valid
	Y.13	0,707	0,000	Valid
	Y.14	0,740	0,000	Valid
	Y.15	0,699	0,000	Valid
	Y.16	0,666	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0,753	0,000	Valid
	Z.2	0,796	0,000	Valid
	Z.3	0,881	0,000	Valid
	Z.4	0,831	0,000	Valid
	Z.5	0,834	0,000	Valid
	Z.6	0,688	0,000	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari uji validitas pada penelitian ini menunjukkan hasil valid pada keseluruhan item pertanyaan. Data dikatakan valid apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 dan pada penelitian ini seluruh nilai signifikannya kurang dari 0,05. Pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan.

4.5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
<i>Subjective Well Being</i>	0,601	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,902	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan hasil reliabel pada masing-masing variabel. Data dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 dan pada penelitian ini seluruh nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel kurang dari 0,6. Dengan demikian penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

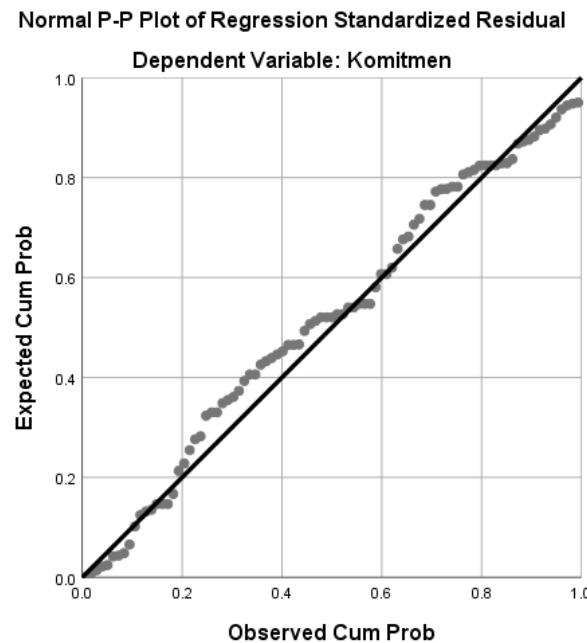
4.6 Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ini data yang telah diperoleh dan telah valid serta reliabel akan diuji kembali. Pengujian pada uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang melihat pada penyebaran titik-titik yang terdapat pada sekitar garis diagonal. Jika titik-titik distribusi tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonal maka data yang diteliti beredar secara normal. Hasil grafik dari uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

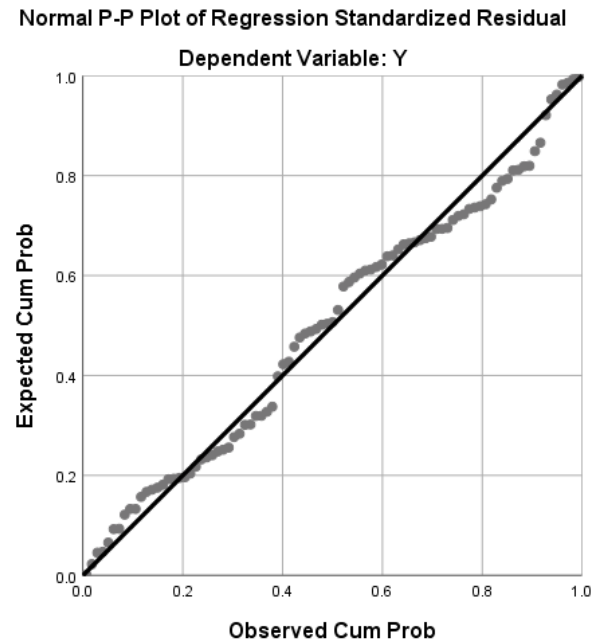
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel X Terhadap Z



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Pada gambar 4.2 dan gambar 4.3 membuktikan bahwa titik distribusi menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal. Selain dari grafik diatas, hasil uji normalitas juga dapat dibuktikan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.12.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Z Terhadap Y



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Z	0,189	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan normalitas terpenuhi. Data dikatakan normalitasnya terpenuhi apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 dan pada penelitian ini nilai signifikan yang didapat adalah 0,189 dan 0,200 yang lebih dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini dapat dikatakan asumsi normalitasnya terpenuhi.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Apabila ditemukan dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier maka akan terjadi kesulitan untuk membedakan pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependennya. Untuk mencari tahu adanya multikolinearitas atau tidak dalam penelitian dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas Varibel X terhadap Z

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.207	3.509		4.904	.000		
	SWB	.155	.091	.177	1.701	.092	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Komitmen								

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.13 yang menguji multikolinearitas antara variabel *Subjective Well Being* (X) dan variabel Komitmen Organisasi (Z) dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *Subjective Well Being* (X) adalah 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak adanya multikolinearitas yang terjadi. Nilai VIF variabel *Subjective Well Being* (X) adalah

1,000 yang nilai tersebut lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat diartikan tidak adanya multikolinearitas yang terjadi.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas Varibel X dan Z Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.198	5.880		4.965	.000		
	X	.322	.137	.193	2.343	.021	.969	1.033
	Z	1.117	.158	.585	7.089	.000	.969	1.033
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.14 yang menguji multikolinearitas antara variabel *Subjective Well Being* (X) dan varaibel Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *Subjective Well Being* (X) adalah 0,969 dan nilai *tolerance* variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak adanya multikolinearitas yang terjadi. Nilai VIF variabel *Subjective Well Being* (X) adalah 1,033 dan nilai VIF variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah 1,033 yang nilai tersebut lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat diartikan tidak adanya multikolinearitas yang terjadi.

4.6.3 Uji Heterokidastisitas

Uji heterokidastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Suatu

penelitian dapat dikatakan tidak terjadi heterokidastisitas apabila uji yang dilakukan memiliki hasil signifikansi $\geq 0,05$. Hasil uji heterokidastisitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

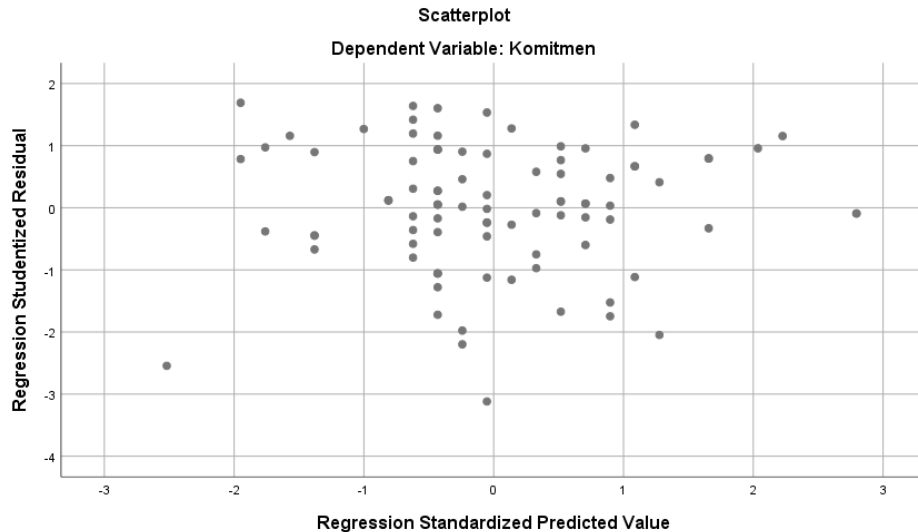
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokidastisitas Varibel X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.207	3.509		4.904	.000
	SWB	.155	.091	.177	1.701	.092
a. Dependent Variable: Komitmen						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.15 yang menguji heterokidastisitas antara variabel *Subjective Well Being* (X) dan varaibel Komitmen Organisasi (Z) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Subjective Well Being* (X) adalah 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak adanya heterokidastisitas yang terjadi. Hasil dari tidak adanya heterokidastisitas yang terjadi dapat dijelaskan menggunakan hasil analisis grafik *Scatterplot*. Titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak baik menyebar keatas maupun kebawah. Hasil uji heterokidastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.4.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokidastisitas Variabel X Terhadap Z



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan pengujian heterokidastisitas antara variabel *Subjective Well Being* (X) dan varaibel Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Subjective Well Being* (X) adalah 0,021 dan nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat heterokidastisitas yang terjadi. Hasil uji heterokidastisitas dapat dilihat pada tabel 4.16.

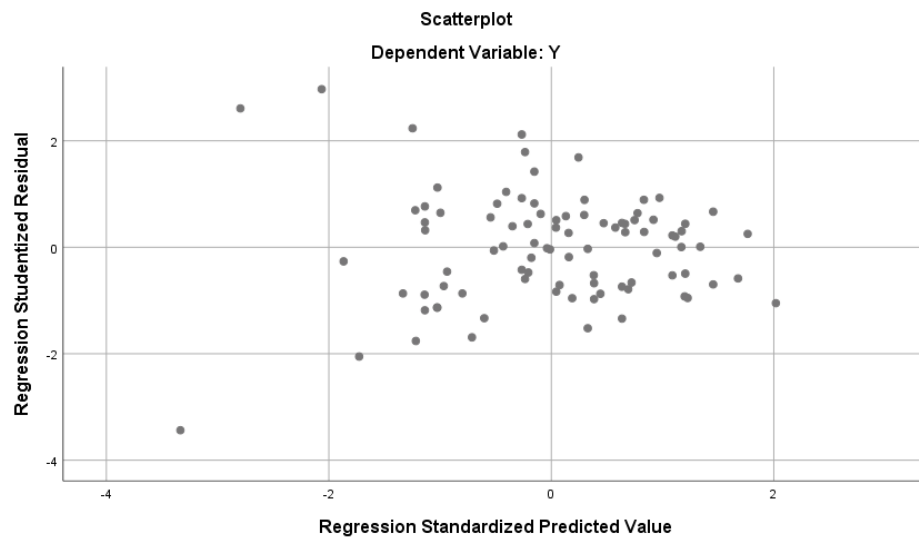
Hasil dari adanya heterokidastisitas yang terjadi dapat dijelaskan menggunakan hasil analisis grafik *Scatterplot*. Titik-titik yang terdapat pada grafik kurang menyebar secara acak baik menyebar keatas maupun kebawah. Hasil uji heterokidastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.5.

Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokidastisitas Varibel X dan Z Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.198	5.880		4.965	.000
	X	.322	.137	.193	2.343	.021
	Z	1.117	.158	.585	7.089	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokidastisitas Variabel X dan Z Terhadap Y



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

4.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menghitung dan mengetahui adanya pengaruh simultan atau tidak antara variabel yang diteliti. Uji t dapat dikatakan memiliki pengaruh

yang simultan apabila nilai signifikansi $<0,05$. Hasil uji t pada penelitian ini dijelaskan pada beberapa tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji t Variabel X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.427	6.503		7.447	.000
	SWB	.494	.168	.297	2.936	.004
a. Dependent Variable: OCB						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.17 menguji pengaruh secara simultan antara variabel *Subjective Well Being* (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel *Subjective Well Being* (X) adalah 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang artinya *Subjective Well Being* (X) berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.18 menguji pengaruh secara simultan antara variabel *Subjective Well Being* (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z). Dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel *Subjective Well Being* (X) adalah 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang

artinya *Subjective Well Being* (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Tabel 4.18 Hasil Uji t Variabel X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.207	3.509		4.904	.000
	SWB	.155	.091	.177	1.701	.092
a. Dependent Variabel : Komitmen						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 4.19 Hasil Uji t Variabel Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.988	3.747		10.673	.000
	Komitmen	1.183	.159	.619	7.441	.000
a. Dependent Variabel : OCB						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.19 menguji pengaruh secara simultan antara variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Komitmen

Organisasi (Z) adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang artinya Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

4.8 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan sebuah metode yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel intervening atau tidak. Dalam analisis jalur terdapat koefisien jalur yang memperlihatkan kuat atau lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini model analisis jalur menggunakan dua model koefisien jalur yaitu:

1. Koefisien jalur model 1 untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel intervening yaitu antara variabel *Subjective Well Being* (X) dengan variabel Komitmen Organisasi (Z). Hasil dari analisis koefisien jalur model I dapat dilihat pada tabel 4.20. Pada tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Subjective Well Being* (X) adalah 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa *Subjective Well Being* (X) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z). Untuk mencari tahu besar pengaruh *Subjective Well Being* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel X Terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.207	3.509		4.904	.000
	SWB	.155	.091	.177	1.701	.092
a. Dependent Variabel : Komitmen						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 4.21 Hasil R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177 ^a	.031	.021	4.540
a. Predictors: (Constant), SWB				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel model summary adalah 0,031, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *Subjective Well Being* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) adalah sebesar 3,1% sementara sisanya sebesar 96,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

2. Koefisien jalur model 2 untuk mengetahui pengaruh antara variabel intervening yang menjadi variabel independen dengan variabel dependen yaitu antara

varaibel *Subjective Well Being* (X) dan varaibel Komitmen Organisasi (Z) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil dari analisis koefisien jalur model II dapat dilihat pada tabel 4.22. Pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *Subjective Well Being* (X) adalah 0,021 dan variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa *Subjective Well Being* (X) dan Komitmen Organisasi (Z) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Untuk mencari tahu besar pengaruh *Subjective Well Being* (X) dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel 4.22 Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel X dan Z Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.198	5.880		4.965	.000
	SWB	.322	.137	.193	2.343	.021
	Komitmen	1.117	.158	.585	7.089	.000
a. Dependent Variabel : OCB						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 4.23 Hasil R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.407	6.750
a. Predictors: (Constant), Komitmen, SWB				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,420, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *Subjective Well Being* (X) dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 42% sementara sisanya 58% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil yang telah didapatkan dari 2 model koefisien jalur diatas dapat disimpulkan bahwa hasil analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur



Dari gambar hasil analisis diatas dapat diketahui pengaruh langsung *Subjective Well Being* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 0,193, sedangkan pengaruh tidak langsung *Subjective Well Being* (X) melalui Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah perkalian antara nilai beta *Subjective Well Being* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai beta Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yaitu $0,177 \times 0,585$ dan diperoleh hasil 0,104. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,193 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,104 yang berarti nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *Subjective Well Being* (X) melalui Komitmen Organisasi (Z) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) diatas diperoleh nilai sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung *Subjective Well Being* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,177
2. Pengaruh langsung *Subjective Well Being* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,193
3. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,585

4. Pengaruh tidak langsung *Subjective Well Being* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,104

4.9 Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Dapat diartikan bahwa *Subjective Well Being* merupakan variabel independen, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan variabel dependen dan Komitmen Organisasi merupakan variabel intervening. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh adalah adanya pengaruh yang signifikan antara *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan pada pengaruh antara *Subjective Well Being* terhadap Komitmen Organisasi dan pengaruh *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi memperoleh hasil yang tidak signifikan. Berikut pembahasan masing-masing variabel dan pengaruhnya.

4.9.1 Pengaruh Langsung *Subjective Well Being* (X) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang telah didapatkan pada analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara *Subjective Well Being* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang dengan nilai beta sebesar 0,193. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,004 yang nilai tersebut

lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji t tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu *Subjective Well Being* (X) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang memiliki kesejahteraan yang cukup baik sehingga dapat menimbulkan inisiatif untuk menolong rekan kerjanya diluar tanggung jawab pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liqwiyanti dan Jangkung (2016) serta penelitian yang dilakukan oleh Filsafati dan Ratnaningsih (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh langsung dan signifikan antara *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada penelitian ini menunjukkan jika seorang karyawan memiliki *Subjective Well Being* yang terus meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat pula dan itu merupakan dampak positif. Oleh karena itu suatu organisasi harus selalu memperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan *Subjective Well Being* yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini didasari oleh Al-Qur'an surat Hud ayat 105 yang berbunyi:

يَوْمَ يَأْتِ لَا تَكَلِّمُ نَفْسٌ إِلَّا بِإِذْنِهِ ۖ فَمِنْهُمْ شَقِيٌّ وَسَعِيدٌ

Artinya: “Dikala datang hari itu, tidak ada seorangpun yang berbicara, melainkan dengan izin-Nya; maka diantara mereka ada yang celaka dan ada yang berbahagia.”

Kata *sa'id* yang terdapat pada ayat tersebut merupakan terjemah yang paling mendekati dengan kebahagiaan namun terdapat kata yang serumpun yaitu *falah*,

najat dan *najah*, jika digabungkan akan memiliki makna seseorang yang mendapat keberuntungan, keselamatan serta kesuksesan maka akan merasa bahagia (Hamim, 2016). Sehingga *subjective well being* menurut pandangan Islam pun memiliki banyak faktor pembentuknya ditinjau dari kata yang serumpun tersebut. Untuk mencapai *subjective well being* yang diinginkan seseorang dapat melakukan banyak hal salah satunya adalah dengan memiliki emosi yang positif atau jiwa yang tenang. Setelah seseorang dapat mencapai *subjective well being* yang diinginkan maka dapat menumbuhkan *organizational citizenship behavior* yang baik sehingga akan banyak keuntungan yang akan didapatkan baik untuk organisasi maupun untuk diri sendiri (Diana: 2012). Keuntungan yang didapat organisasi adalah dapat mencapai tujuan dan memperoleh profit maksimal, sedangkan keuntungan yang didapat seseorang bisa berupa bonus atau tunjangan yang diberikan organisasi serta kemudahan-kemudahan dalam menjalankan pekerjaan.

4.9.2 Pengaruh Langsung *Subjective Well Being* (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Hasil yang telah didapatkan pada analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara *Subjective Well Being* (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang dengan nilai beta sebesar 0,177. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,092 yang nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dari hasil uji t tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yaitu *Subjective Well Being* (X) tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z). Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga pendidik Yayasan

PPPI Jeru Tumpang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi selain *Subjective Well Being*. Kondisi pandemi COVID-19 ini merupakan hal yang baru dirasakan oleh para guru dan tenaga pendidik, sehingga pada kondisi ini sangat mempengaruhi *Subjective Well Being*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, et al., (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh langsung yang tidak signifikan antara *Subjective Well Being* terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi mengambil data pada karyawan yang melakukan *work from home* (WFH) pada masa pandemi COVID-19. Karyawan yang melakukan WFH mengalami lebih banyak tekanan dibandingkan saat karyawan bekerja di kantor. Tekanan yang dialami berupa kondisi yang baru dirasakan, lingkungan kerja yang berubah serta faktor-faktor lain. Kondisi karyawan yang seperti inilah yang sangat mempengaruhi *Subjective Well Being* dan Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Damayanti (2018) serta penelitian yang dilakukan oleh Paul, et al., (2019) yang memiliki hasil adanya pengaruh yang signifikan antara *Subjective Well Being* terhadap Komitmen Organisasi.

Dalam perspektif Islam, hasil penelitian ini berkaitan dengan hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al-Qadlaa'iy:

وَحَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ لِلنَّاسِ

Artinya: “dan sebaik-baik manusia adalah manusia yang bermanfaat bagi manusia lain.”

Hadist tersebut menganjurkan agar menjadi pribadi yang bermanfaat bagi orang lain yang hal ini selaras dengan pendapat Smith dalam Elmi dan Murhanip (2019) bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang dalam organisasi yang memberikan performa lebih terhadap rekan kerjanya diatas diri sendiri. Dari definisi Smith tersebut, Elmi dan Murhanip (2019) berpendapat bahwa definisi tersebut merupakan salah satu dari karakteristik yang dimiliki oleh orang muslim dan tentunya dengan dilandasi niat karena Allah dan tidak terpengaruh oleh hal-hal lain. Allah akan memberikan kebahagiaan kepada siapapun yang ingin melakukan perbuatan baik disertai dengan iman kepada Allah (Sodiq: 2015).

4.9.3 Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (Z) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang telah didapatkan pada analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang dengan nilai beta sebesar 0,585. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji t tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yaitu Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang yang memiliki rasa setia dan bertanggung jawab dengan organisasi menimbulkan inisiatif untuk menolong rekan kerjanya diluar tanggung jawab pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardi dan Sudarma (2015) serta penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Supartha (2017) menunjukkan adanya pengaruh secara langsung dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Ardi dan Sudarma melakukan penelitian pada perawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, sedangkan Yanti dan Supartha melakukan penelitian pada guru SMAN 2 Semarang. Kedua penelitian ini menunjukkan semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki.

Dalam perspektif Islam, hasil penelitian ini berkaitan dengan firman Allah pada surat Fushilat ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Rabb kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih ; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surge yang telah dijanjikan Allah kepadamu.”

Ayat ini jika dihubungkan dengan komitmen karyawan dengan organisasinya adalah terdapat keteguhan hati yang tinggi dalam diri karyawan untuk secara lahir dan batin tetap konsisten menjalankan pekerjaannya sesuai kontrak kerja yang disepakati (Lukmada, 2012). (Husni dan Hasyim: 2017) berpendapat bahwa seseorang yang berkomitmen terhadap organisasinya akan menumbuhkan rasa tanggungjawab untuk selalu bekerja dengan baik agar tujuan organisasi bisa tercapai. Keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi ini dapat menumbuhkan

inisiatif seseorang untuk selalu menolong orang lain menyelesaikan pekerjaan yang hasilnya tentu untuk meraih tujuan organisasi.

4.9.4 Pengaruh Tidak Langsung *Subjective Well Being* (X) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening

Hasil yang telah didapatkan pada analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara *Subjective Well Being* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang dengan nilai beta sebesar 0,193. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak artinya *Subjective Well Being* (X) tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa melalui Komitmen Organisasi, *Subjective Well Being* yang dimiliki guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017), Jehanzeb (2019) serta penelitian yang dilakukan Mahayasa, et al., (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh secara langsung dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang telah dilakukan tersebut sama-sama menjelaskan karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan tersebut dan hal ini merupakan efek positif yang akan memberikan keuntungan kepada karyawan dan organisasi. Liqwiyanti dan

Jangkung (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan adanya pengaruh langsung dan signifikan antara *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga tidak sejalan dengan penelitian ini. Pada penelitian Liqwiyanti dan Jangkung menunjukkan jika seorang karyawan memiliki *Subjective Well Being* yang terus meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat pula dan itu merupakan dampak positif.

Dalam perspektif Islam, hasil penelitian ini berkaitan dengan firman Allah SWT pada surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ
يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

Pradana dan Mikhriani (2017) menjelaskan bahwa dalam perspektif Islam istilah *hablumminannas* atau dapat diartikan sebagai hubungan antar manusia dekat pengertiannya dengan *organizational citizenship behavior*. Hubungan antar manusia yang dimaksud disini adalah hubungan antar manusia dalam organisasi yang saling tolong-menolong dalam hal kebaikan agar tujuan organisasi dapat

terwujud. Untuk mewujudkan *hablumminannas* ini seseorang hanya perlu melakukannya dengan niat karena Allah tidak dipengaruhi oleh hal-hal lain seperti emosi-emosi yang dimiliki.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Subjective Well Being* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang. Berdasarkan uji parsial (uji t), hasil penelitian membuktikan secara parsial variabel independen yaitu *Subjective Well Being* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) *Subjective Well Being* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. *Subjective Well Being* memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang. Berdasarkan uji parsial (uji t), hasil penelitian membuktikan secara parsial variabel independen yaitu *Subjective Well Being* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi. Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) *Subjective Well Being* memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru dan tenaga

pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang. Berdasarkan uji parsial (uji t), hasil penelitian membuktikan secara parsial variabel independen yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4. *Subjective Well Being* memiliki pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada guru dan tenaga pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang. Berdasarkan analisis jalur, hasil penelitian membuktikan nilai beta yang dimiliki pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai beta hasil perkalian pengaruh langsung sehingga secara tidak langsung *Subjective Well Being* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yaitu:

1. Bagi yayasan
 - a. Ada baiknya jika penelitian ini menjadi pertimbangan para pimpinan yayasan dalam mengambil keputusan terkait kesejahteraan, komitmen dan inisiatif guru dan tenaga pendidik di Yayasan PPPI Jeru Tumpang.
 - b. Ada baiknya Yayasan PPPI Jeru Tumpang tetap memperhatikan dan meningkatkan *Subjective Well Being* guru untuk menumbuhkan komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik sehingga

dapat memberikan dampak positif baik terhadap guru maupun terhadap yayasan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menjadikan penelitian ini sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang *Subjective Well Being*, Komitmen Organisasi serta *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Mengembangkan penelitian ini dengan objek serta variabel-variabel lain yang dapat menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* pada objek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.

Ardi, R. T. B., dan Sudarma, K. (2015). Pengaruh Perssepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152.

Anshori, M. dan Iswati, S. (2009) *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.

Balkis, A. S., dan Masykur, A. M. (2016). MEMAHAMI SUBJECTIVE WELL-BEING GURU HONORER SEKOLAH DASAR NEGERI (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis). *Empati*., 5(2), 223–228.

Bolino, Mark C. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, 27(4).

Dewi, R. S., dan Fransistya, P. Y. (2017). Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 103.

Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2), 141-148.

Diener, E., Kesebir, P., dan Lucas, R. E. (2008). Benefits of Accounts of well being for societies and for psychological science. *Applied Psychologi*, 57(s1), 37-53.

Diener, E., Oishi, S., dan Lucas, R. E. (2015). National Accounts of Subjective Well Being. *American Psycologist*, 70(3), 234.

Elmi, Farida dan Murhanip, Widodo (2019). Organizational Citizenship Behavior dalam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) terhadap Karyawan Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 311.

Filsafati, A., dan Ratnaningsih, I. (2016). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy. *Empati*, 5(4), 757–764.

Fitrianur, Situmorang, N. Z., dan Tentama, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well Being* pada Ibu Jalanan. *Temu Ilmiah Psikologi Positif I*.

Hamim, Khairul. (2016). Kebahagiaan dalam Prespektif Al-Qur'an dan Filsafat.

Tasamuh, 13(2), 127-149.

Hanggono, Y. (2015). *Penelitian Deskriptif: Subjective Well Being pada Biarawati di Yogyakarta*. Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma.

Harinaldi. (2005). *Prinsip-Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*. Jakarta: Erlangga.

Husni, M., dan Hasyim, M. (2017). Konsep Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Akademik Religius. *Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 77-108.

H.R. Al-Qadlaa'iy.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Jannah, M., Yacob, F., dan Julianto. (2017). Rentang Kehidupan Manusia (*Life Span Development*) dalam Islam. *International Journal of Child and Gender Studies*, 3(1) 97-114.

Jehanzeb, K., dan Mohanty, J. (2019). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445–468.

Kompas.com. (2020). *Data Covid-19 di Indonesia*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/covid-19>.

Laduni.id. (2019). *Pesantren PPPI Jeru Tumpang Malang*. Laduni.id. <https://www.laduni.id/post/read/65840/pesantren-pppi-jeru-tumpang-malang.html>.

Liqwiyanti, A., dan Jangkung, J. (2016). Hubungan Subjective Well Being Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Aryaduta Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(2), 98962.

Lucas, R. E., dan Diener, E. (2017). *Personality and Subjective Well Being*.

Lukmada, Ikmal Burdah. (2012). Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Malang.

Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., dan Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 73–86.

- Mukhtar, Ali, M., dan Mardalena (2016). *Efektivitas Pemimpin: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyani, Devi Sri. (2002). 8 Kebijakan Mendikbud Nadiem Makarim Soal Work From Home. Kabar24.bisnis.com. <https://kabar24.bisnis.com/read/20200317/15/1214643/8-kebijakan-mendikbud-nadiem-makarim-soal-work-from-home>.
- Muzaki, I., dan Anggraeni, A. I. (2020). The Role Of Psychoogical Empowerment, Workplace Friendship, Workplace Spirituality and Subjective Wellbeing on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Research in Management*, 3(1), 1–8.
- Paul, H., Bamel, U., Ashta, A., dan Stokes, P. (2019). Examining an integrative model of resilience, subjective well-being and commitment as predictors of organizational citizenship behaviours. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1274–1297.
- Pradana, F. R. dan Mikhriani (2017). Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara (Studi di Kantor Kementerian Agama Kebumen). *Jurnal Membangun Profesionalisme Manajemen Dakwah*, 3(1), 35-49.
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., dan Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 11(2), 1689–1699.
- Prochazka, J., dkk., (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. *Data in Brief*, 32, 106174.
- Rahayu, E. S. (2017). CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 138–145.
- Robbins, S. P., dan Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi ke-12 Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sodiq, Amirus. (2015). Konsep Kesejahteraan dalam Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 380-405.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Swarjana, I. K. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Thiruvankadam, T., dan Durairaj, I. Y. A. (2019). Organizational Citizenship Behavior: Its Definitions and Dimensions. *GE-International Journal of Management Research*, 46(February).
- who.int. (2021). *Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic*. World Health Organization. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Yanti, P. E., dan Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 721–747.
- Yu, J., Park, J., dan Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 00(00), 1–20.
- Yunita, G., dan Damayanti D, T. (2018). Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Komitmen Organisasi pada Guru SD Negeri Putraco Indah Bandung. *Prosiding Psikologi*, 4(2), 912–917.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

SKRIPSI

**“PENGARUH *SUBJECTIVE WELL BEING* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU DAN
TENAGA PENDIDIK YAYASAN PPPI JERU TUMPANG SAAT
PANDEMI COVID-19 DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING”**

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Ainun Hafni Amalia mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan program Sarjana I, saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu guru Yayasan PPPI Jeru Tumpang untuk dapat berpartisipasi sebagai responden dan mengisi kuisisioner yang telah disediakan. Hasil yang telah diperoleh dari kuisisioner dan penelitian akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu guru yang telah turut berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, serta saya memohon maaf jika terdapat perkataan yang kurang berkenan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Lama Bekerja : _____

Status Pegawai : ☐ Pegawai Negeri Sipil ☐ Guru Tetap Yayasan

Pekerjaan Lain : _____

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang menurut anda paling benar.

Keterangan:

STS (sangat tidak setuju) = 1

TS (tidak setuju) = 2

N (netral) = 3

S (setuju) = 4

SS (sangat setuju) = 5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. *Subjective Well Being*

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Emosi positif yang anda rasakan saat ini					
2	Emosi negatif yang anda rasakan saat ini					
3	Emosi baik yang anda rasakan saat ini					
4	Emosi buruk yang anda rasakan saat ini					
5	Emosi menyenangkan yang anda rasakan saat ini					
6	Emosi tidak menyenangkan yang anda rasakan saat ini					
7	Emosi senang yang anda rasakan saat ini					
8	Emosi sedih yang anda rasakan saat ini					
9	Emosi takut yang anda rasakan saat ini					
10	Emosi bahagia yang anda rasakan saat ini					
11	Emosi marah yang anda rasakan saat ini					
12	Emosi puas yang anda rasakan saat ini					

B. Komitmen Organisasi

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Apakah anda merasa senang saat dapat berkarir dalam organisasi ini?					
2	Apakah anda merasa ingin selalu terlibat dalam setiap permasalahan yang ada?					
3	Apakah anda merasa beruntung bisa menjadi bagian dalam organisasi ini?					
4	Apakah anda merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi?					
5	Apakah bertahan di organisasi ini merupakan kebutuhan anda?					
6	Apakah anda merasa berat hati jika ingin meninggalkan organisasi?					

C. *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Apakah anda merasa ingin memberikan bantuan terhadap rekan kerja di lingkungan anda?					

2	Apakah anda merasa ingin memberikan bantuan terhadap rekan kerja anda berkaitan dengan pekerjaan?					
3	Apakah anda merasa ingin memberikan bantuan terhadap rekan kerja yang baru menjadi bagian dalam organisasi?					
4	Apakah anda mematuhi peraturan yang berlaku tanpa adanya pengawasan?					
5	Apakah anda merasa jika diri anda adalah orang yang patuh terhadap peraturan?					
6	Apakah anda memiliki kesadaran untuk selalu berperilaku jujur?					
7	Apakah anda akan selalu mengikuti pertemuan yang dianggap penting tanpa dimandat?					
8	Apakah anda merasa selalu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi?					
9	Apakah anda merasa selalu mengikuti informasi organisasi seperti pengumuman atau memo?					

10	Apakah anda merasa ingin selalu menjaga hubungan rekan kerja anda agar terhindar dari masalah?					
11	Apakah anda merasa tidak ingin mengganggu hak rekan kerja anda?					
12	Apakah anda merasa tidak ingin membuat masalah dengan rekan kerja anda ataupun dengan atasan anda					
13	Apakah anda merasa sadar dengan dampak yang akan timbul dari tindakan yang anda lakukan?					
14	Apakah pekerjaan yang anda lakukan saat ini membuat anda tidak mengeluh?					
15	Apakah anda tidak melebih-lebihkan masalah yang pernah anda hadapi?					
16	Apakah anda tidak mencari kesalahan yang dilakukan rekan kerja anda?					

LAMPIRAN 2

DATA JAWABAN RESPONDEN

A. Subjective Well Being

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12
1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4
2	5	2	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4
3	4	1	4	1	3	2	4	2	1	4	1	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
6	2	5	2	4	2	5	1	1	1	2	2	1
7	5	2	5	2	5	2	5	4	4	5	4	4
8	3	3	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4
9	3	2	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4
10	3	3	4	2	5	2	4	3	3	4	5	3
11	4	2	5	2	4	2	4	3	1	5	2	4
12	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	1
14	4	2	2	3	5	3	5	3	3	2	3	5
15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
16	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	4
17	3	5	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2
18	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5

19	4	2	5	4	5	3	4	2	2	5	2	5
20	5	1	4	1	5	1	4	2	2	4	2	4
21	5	2	5	2	5	2	5	2	1	5	3	4
22	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4
23	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	1	3	1	4	1	4	2	2	3	1	3
27	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
28	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4
29	3	3	5	2	4	2	4	2	3	5	2	1
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3
33	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3
34	4	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3
35	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4
36	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4
37	5	1	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4
38	4	2	3	2	4	2	4	3	5	3	3	1
39	3	5	5	5	1	5	4	4	3	5	2	5
40	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5

41	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4
42	3	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	4
43	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2
44	4	1	4	2	4	3	4	2	1	4	1	3
45	2	5	1	5	1	5	1	5	5	1	3	1
46	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3
47	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	2	5
48	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4
49	5	4	5	2	5	1	5	2	2	5	1	5
50	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	3
51	4	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5
52	4	2	5	3	5	3	5	2	3	5	2	4
53	5	1	3	1	5	1	4	3	1	3	1	1
54	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
55	4	4	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4
56	4	1	4	1	4	1	4	3	2	4	3	4
57	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4
58	5	1	5	2	5	1	5	1	2	5	2	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	5	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	5	2	5	1	5	1	5	2	2	5	2	5

63	5	2	4	1	4	1	3	1	2	4	1	3
64	5	1	4	1	5	1	4	3	3	4	3	4
65	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4
66	4	1	4	3	5	2	3	4	4	4	4	5
67	4	2	4	2	4	2	5	2	1	4	2	3
68	5	5	1	4	1	5	1	5	3	1	5	2
69	4	2	4	1	4	1	4	3	3	4	2	3
70	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
71	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4
72	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
73	5	2	5	2	5	2	5	2	4	5	3	4
74	2	1	4	1	2	1	3	1	1	4	1	4
75	4	2	4	2	4	2	5	4	3	4	3	4
76	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4
77	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
78	5	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4
79	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4
80	4	1	4	1	4	2	4	2	1	4	1	2
81	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5
82	5	1	5	1	5	1	5	1	2	5	1	5
83	4	2	5	1	5	2	4	2	1	5	1	4
84	5	2	5	2	5	2	5	3	3	5	3	5

85	4	3	4	2	4	3	5	3	3	4	3	3
86	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	1	4
87	4	2	4	2	5	2	4	3	2	4	2	4
88	5	2	5	2	5	1	5	3	1	5	2	5
89	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	4	2	5	2	4	2	5	1	4	5	3	4
91	5	4	2	3	4	3	3	2	1	2	2	3

B. Komitmen Organisasi

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	5	3	4	4	4	4
2	4	2	3	5	3	3
3	3	3	3	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5
6	5	4	5	5	5	5
7	5	4	5	5	5	4
8	4	4	5	5	4	5
9	4	4	4	4	3	5
10	4	3	4	4	4	5
11	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4

13	3	3	3	4	4	4
14	4	2	3	4	3	3
15	4	1	3	3	3	4
16	5	5	5	5	5	5
17	4	2	4	4	2	4
18	5	5	5	5	1	2
19	3	1	4	3	3	3
20	4	4	4	3	3	2
21	5	4	5	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5
23	4	3	5	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	5	5
26	4	4	5	5	3	4
27	5	5	5	5	4	5
28	5	4	5	5	4	3
29	5	1	5	5	3	3
30	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3
32	4	2	4	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3
34	4	2	4	4	3	3

35	4	3	4	4	3	4
36	5	3	5	5	5	4
37	4	3	4	4	3	3
38	3	3	5	5	4	4
39	5	4	5	5	4	5
40	4	4	4	5	4	4
41	4	4	4	4	3	3
42	4	3	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	5	3	5	5	5	5
45	5	3	5	5	5	5
46	5	4	5	4	4	4
47	4	1	3	2	2	1
48	4	3	4	4	4	2
49	5	4	5	5	5	4
50	4	4	4	5	3	3
51	5	4	5	5	5	5
52	3	1	3	3	3	3
53	5	3	5	5	3	5
54	4	3	3	3	4	4
55	4	3	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4

57	5	3	5	5	5	4
58	5	3	4	4	3	3
59	3	2	3	3	3	3
60	4	3	4	4	4	4
61	4	3	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	1
63	5	3	4	4	5	5
64	5	3	5	5	5	1
65	3	2	3	4	3	3
66	4	3	4	5	5	2
67	4	3	3	3	3	3
68	1	1	2	2	1	2
69	4	3	5	4	5	5
70	4	1	2	3	1	3
71	4	3	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4
73	4	3	3	3	3	3
74	2	1	3	2	1	1
75	4	4	4	4	4	4
76	5	3	5	4	5	5
77	3	4	4	4	4	4
78	5	4	4	4	5	4

79	4	3	4	4	4	4
80	4	4	5	5	5	4
81	5	5	5	5	5	3
82	5	4	5	4	4	3
83	4	1	3	1	3	3
84	3	2	2	2	3	3
85	5	3	4	5	5	5
86	4	3	4	4	4	4
87	5	4	5	5	4	4
88	5	1	3	4	2	1
89	4	3	4	5	3	3
90	4	4	4	5	3	3
91	4	4	4	3	4	4

C. Organizational Citizenship Behavior

N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.
o	.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
2	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	1
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4

6	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
9	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3
1 0	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
1 1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2
1 2	4	3	3	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5
1 3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4
1 4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3
1 5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
1 6	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
1 7	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
1 8	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4

1 9	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	1
2 0	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	1
2 1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5
2 2	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5
2 3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
2 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
2 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2 6	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2 7	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
2 8	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2 9	5	3	5	5	4	5	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5

3 0	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3 1	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5
3 2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	1	2	1
3 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3 4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	1	2	1
3 5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4
3 6	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	2
3 7	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5
3 8	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4
3 9	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4
4 0	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5

4 1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4 2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
4 4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5
4 5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4 6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4 7	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4 9	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5 1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5 2	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
5 3	5	4	4	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5 4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5 6	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
5 7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5 8	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5 9	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
6 0	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
6 1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
6 2	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5

6 3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4
6 4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1
6 5	3	3	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
6 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6 7	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6 8	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2
6 9	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5
7 0	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	5	4	1	1	1
7 1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
7 2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7 3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3

7 4	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1
7 5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
7 6	4	3	4	4	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4
7 7	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
7 8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
7 9	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
8 0	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
8 2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
8 3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1
8 4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

8 5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8 6	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
8 7	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
8 8	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
8 9	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	1	
9 0	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3
9 1	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	

LAMPIRAN 3

HASIL UJI PENELITIAN (*OUTPUT SPSS*)

1. Uji Validitas

Subjective Well Being (X)

Correlations														
		var00001	var00002	var00003	var00004	var00005	var00006	var00007	var00008	var00009	var00010	var00011	var00012	total
var00001	Pearson Correlation	1	-.345**	.387**	-.323**	.547**	-.386**	.518**	-.234*	-.194	.385**	-.093	.442**	.299**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.000	.000	.000	.026	.065	.000	.379	.000	.004
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00002	Pearson Correlation	-.345**	1	-.440**	.790**	-.557**	.751**	-.438**	.540**	.449**	-.427**	.506**	-.330**	.362**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00003	Pearson Correlation	.387**	-.440**	1	-.365**	.657**	-.436**	.792**	-.380**	-.184	.994**	-.266*	.613**	.323**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.081	.000	.011	.000	.002
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00004	Pearson Correlation	-.323**	.790**	-.365**	1	-.495**	.867**	-.384**	.626**	.543**	-.380**	.556**	-.185	.503**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.079	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00005	Pearson Correlation	.547**	-.557**	.657**	-.495**	1	-.565**	.766**	-.347**	-.177	.654**	-.172	.492**	.280**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.093	.000	.103	.000	.007
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00006	Pearson Correlation	-.386**	.751**	-.436**	.867**	-.565**	1	-.466**	.648**	.532**	-.454**	.514**	-.299**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00007	Pearson Correlation	.518**	-.438**	.792**	-.384**	.766**	-.466**	1	-.323**	-.145	.792**	-.191	.588**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.169	.000	.070	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00008	Pearson Correlation	-.234*	.540**	-.380**	.626**	-.347**	.648**	-.323**	1	.624**	-.399**	.642**	-.201	.509**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000	.001	.000	.002		.000	.000	.000	.056	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00009	Pearson Correlation	-.194	.449**	-.184	.543**	-.177	.532**	-.145	.624**	1	-.196	.678**	-.191	.608**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.081	.000	.093	.000	.169	.000		.063	.000	.069	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00010	Pearson Correlation	.385**	-.427**	.994**	-.380**	.654**	-.454**	.792**	-.399**	-.196	1	-.258*	.614**	.314**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.063		.014	.000	.002
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00011	Pearson Correlation	-.093	.506**	-.266*	.556**	-.172	.514**	-.191	.642**	.678**	-.258*	1	-.029	.651**
	Sig. (2-tailed)	.379	.000	.011	.000	.103	.000	.070	.000	.000	.014		.781	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
var00012	Pearson Correlation	.442**	-.330**	.613**	-.185	.492**	-.299**	.588**	-.201	-.191	.614**	-.029	1	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.079	.000	.004	.000	.056	.069	.000	.781		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
total	Pearson Correlation	.299**	.362**	.323**	.503**	.280**	.408**	.399**	.509**	.608**	.314**	.651**	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Komitmen Organisasi (Z)

Correlations

		VAR000 01	VAR000 02	VAR000 03	VAR000 04	VAR000 05	VAR000 06	Total
VAR000 01	Pearson	1	.497**	.696**	.642**	.566**	.329**	.753**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
VAR000 02	Pearson	.497**	1	.654**	.614**	.573**	.417**	.796**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
VAR000 03	Pearson	.696**	.654**	1	.795**	.664**	.470**	.881**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
VAR000 04	Pearson	.642**	.614**	.795**	1	.582**	.405**	.831**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
VAR000 05	Pearson	.566**	.573**	.664**	.582**	1	.566**	.834**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
VAR000 06	Pearson	.329**	.417**	.470**	.405**	.566**	1	.688**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000

	N	91	91	91	91	91	91	91
Total	Pearson	.753**	.796**	.881**	.831**	.834**	.688**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Organizational Citizenship Behavior (Y)

		Correlations																Total
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	
VAR00001	Pearson Correlation	1	.748**	.702**	.300**	.361**	.341**	.196	.553**	.454**	.462**	.481**	.422**	.504**	.443**	.342**	.330**	.705
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.001	.063	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00002	Pearson Correlation	.748**	1	.690**	.244**	.380**	.214**	.327**	.579**	.497**	.474**	.502**	.532**	.529**	.360**	.317**	.265**	.705
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.000	.042	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.011	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00003	Pearson Correlation	.702**	.690**	1	.284**	.346**	.378**	.261**	.545**	.450**	.511**	.422**	.418**	.466**	.294**	.204	.268**	.656
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.001	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.052	.010	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00004	Pearson Correlation	.300**	.244**	.284**	1	.413**	.295**	.319**	.282**	.289**	.326**	.359**	.429**	.320**	.321**	.314**	.246**	.544
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.006		.000	.005	.002	.007	.005	.002	.000	.000	.002	.002	.002	.019	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00005	Pearson Correlation	.361**	.380**	.346**	.413**	1	.344**	.138	.398**	.399**	.213**	.264**	.348**	.332**	.307**	.422**	.422**	.580
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.001	.192	.000	.000	.043	.012	.001	.001	.003	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00006	Pearson Correlation	.341**	.214**	.378**	.295**	.344**	1	.224**	.335**	.311**	.377**	.362**	.277**	.133	.359**	.188	.210**	.463
	Sig. (2-tailed)	.001	.042	.000	.005	.001		.033	.001	.003	.000	.000	.008	.209	.000	.074	.046	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00007	Pearson Correlation	.196	.327**	.261**	.319**	.138	.224**	1	.351**	.255**	.198	.263**	.262**	.182	.115	.023	.074	.397**
	Sig. (2-tailed)	.063	.002	.012	.002	.192	.033		.001	.013	.075	.012	.012	.084	.278	.829	.488	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00008	Pearson Correlation	.553**	.579**	.545**	.282**	.398**	.335**	.351**	1	.498**	.469**	.574**	.512**	.521**	.522**	.457**	.423**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00009	Pearson Correlation	.454**	.497**	.450**	.289**	.399**	.311**	.255**	.498**	1	.428**	.527**	.512**	.575**	.392**	.325**	.312**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.003	.013	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00010	Pearson Correlation	.462**	.474**	.511**	.326**	.213**	.377**	.188	.469**	.429**	1	.624**	.566**	.477**	.488**	.357**	.340**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.043	.000	.075	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00011	Pearson Correlation	.481**	.502**	.422**	.359**	.264**	.382**	.263**	.574**	.527**	.624**	1	.602**	.449**	.535**	.466**	.344**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.012	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00012	Pearson Correlation	.422**	.532**	.418**	.429**	.348**	.277**	.262**	.512**	.512**	.566**	.602**	1	.707**	.483**	.427**	.372**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.008	.012	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00013	Pearson Correlation	.504**	.529**	.466**	.320**	.332**	.133	.182	.521**	.575**	.477**	.449**	.707**	1	.429**	.483**	.393**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	.209	.084	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00014	Pearson Correlation	.443**	.360**	.294**	.321**	.307**	.359**	.115	.522**	.392**	.488**	.535**	.463**	.429**	1	.737**	.624**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.002	.003	.000	.278	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00015	Pearson Correlation	.342**	.317**	.204	.314**	.422**	.188	.023	.457**	.325**	.357**	.466**	.427**	.483**	.737**	1	.727**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.052	.002	.000	.074	.829	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
VAR00016	Pearson Correlation	.330**	.265**	.268**	.246**	.422**	.210**	.074	.423**	.312**	.340**	.344**	.372**	.393**	.624**	.727**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.019	.000	.046	.488	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total	Pearson Correlation	.705**	.705**	.656**	.544**	.580**	.483**	.397**	.759**	.666**	.672**	.730**	.735**	.707**	.740**	.699**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Subjective Well Being (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	12

Komitmen Organisasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	16

3. Uji Normalitas

Subjective Well Being (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N	91
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.51421724
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.049
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Subjective Well Being (X) dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.67506730
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.063
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

4. Uji Multikolinearitas

Subjective Well Being (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.207	3.509		4.904	.000		
	SWB	.155	.091	.177	1.701	.092	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Subjective Well Being (X) dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap

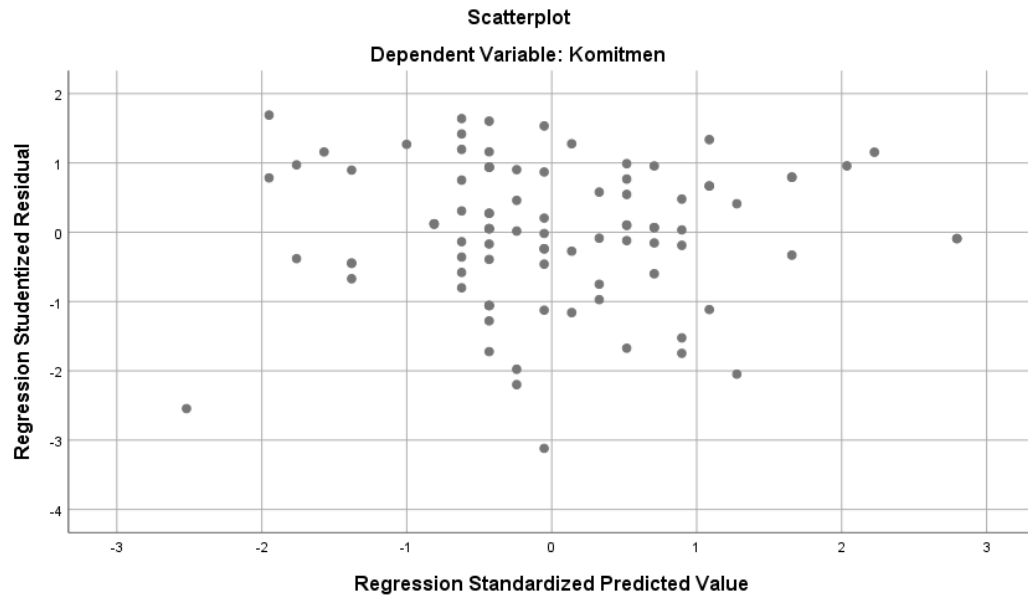
Organizational Citizenship Behavior (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.198	5.880		4.965	.000		
	X	.322	.137	.193	2.343	.021	.969	1.033
	Z	1.117	.158	.585	7.089	.000	.969	1.033

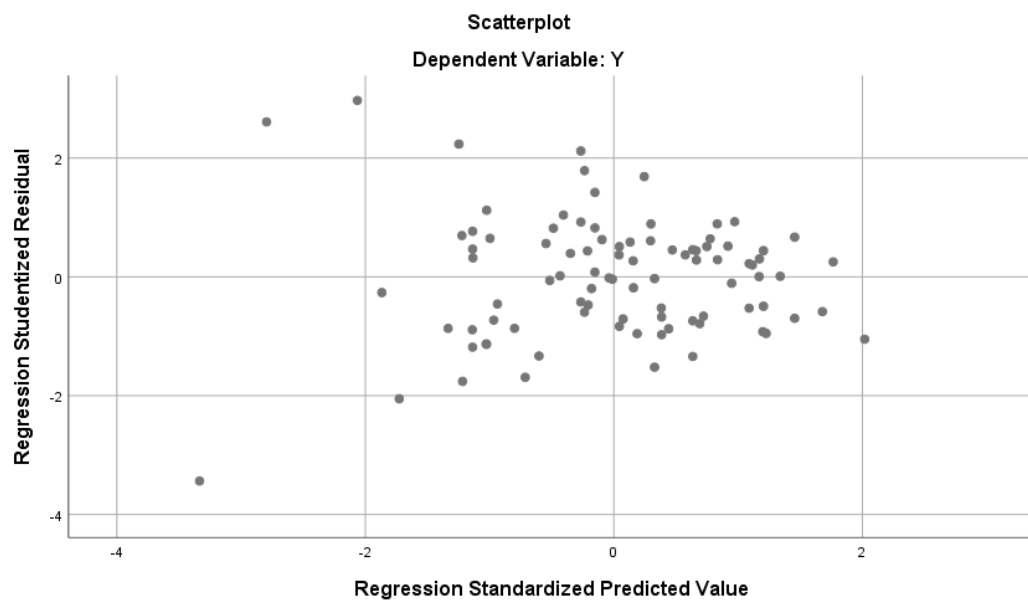
a. Dependent Variable: Y

5. Uji Heterokedastisitas

Subjective Well Being (X) terhadap *Komitmen Organisasi (Z)*



Subjective Well Being (X) dan *Komitmen Organisasi (Z)* terhadap
Organizational Citizenship Behavior (Y)



6. Uji t

Subjective Well Being (X) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.427	6.503		7.447	.000
	SWB	.494	.168	.297	2.936	.004

a. Dependent Variable: OCB

Subjective Well Being (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.207	3.509		4.904	.000
	SWB	.155	.091	.177	1.701	.092

a. Dependent Variable: Komitmen

Komitmen Organisasi (Z) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.988	3.747		10.673	.000
	Komitmen	1.183	.159	.619	7.441	.000

a. Dependent Variable: OCB

7. Analisis Jalur

Koefisien Jalur Model I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.207	3.509		4.904	.000
	SWB	.155	.091	.177	1.701	.092

a. Dependent Variable: Komitmen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177 ^a	.031	.021	4.540

a. Predictors: (Constant), SWB

Koefisien Jalur Model II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.198	5.880		4.965	.000
	SWB	.322	.137	.193	2.343	.021
	Komitmen	1.117	.158	.585	7.089	.000

a. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.648 ^a	.420	.407	6.750
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Komitmen, SWB

LAMPIRAN 4






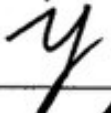

BUKTI KONSULTASI



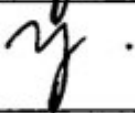
Nama : Ainun Hafni Amalia

NIM/Jurusan : 17510184/Manajemen

Pembimbing : Syahirul Alim, M.M.

Judul Skripsi : Pengaruh *Subjective Well Being* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru dan Tenaga Pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang saat Pandemi COVID-19 dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	4 November 2020	Pengajuan Judul	
2.	4 Maret 2021	Pengajuan dan Perbaikan Judul	
3.	8 Maret 2021	Konsultasi BAB 1 dan penelitian terdahulu	
4.	15 Maret 2021	Konsultasi hasil revisi BAB 1 dan konsultasi BAB 2	
5.	23 Maret 2021	Konsultasi BAB 1 2 3	
6.	26 Maret 2021	ACC Proposal	
7.	27 April 2021	ACC Seminar Proposal	

8.	13 Agustus 2021	Konsultasi BAB 4 dan 5	
9.	21 Agustus 2021	Konsultasi Revisi BAB 4 dan 5	
10.	25 Agustus 2021	ACC BAB 4 dan 5	

Malang, 26 Agustus 2021

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,

Muhammad Sulhan, SE., MM.

NIP. 197406042006041002



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ainun Hafni Amalia
NIM : 17510184
Handphone : 085735822025
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : ainunlia64@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh *Subjective Well Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru dan Tenaga Pendidik Yayasan PPPI Jeru Tumpang saat Pandemi COVID-19 dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
6%	7%	4%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 Oktober 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

skripsi ainun

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
3	jurnal.syntax-idea.co.id Internet Source	1%
4	jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source	1%
5	id.123dok.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches On

Exclude bibliography On